

Rolle und Chancen von Frauen in Wissenschaft und Forschung

Fachtagung



Inhaltsverzeichnis

Vorwort	4	Podiumsbeiträge und Diskussion	58
Wissenschaftslandschaft in Sachsen	6	Ergebnisse der Studie zum Gleichstellungs- fortschritt an sächsischen Hochschulen	
Einführung		Dr. Anke Burkhardt	
Dr. Eva-Maria Stange		Institut für Hochschulforschung	
Sächsische Staatsministerin für		an der Martin-Luther-Universität	
Wissenschaft und Kunst.....	8	Halle-Wittenberg.....	59
Podiumsbeiträge	16	Gleichstellung – Erfahrungen an sächsischen Hochschulen	
Karrierechancen und –probleme von Frauen		Diana Hillebrand	
Prof. Dr. Doris Mathilde Lucke		Koordinatorin für Gender und Diversität,	
Institut für Politische Wissenschaft und		Koordinierungsstelle zur Förderung der	
Soziologie, Rheinische		Chancengleichheit an sächsischen Universitäten	
Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn.....	16	und Hochschulen	72
Frauen in der Forschung		Frauen in der Medizin	
Dr. Sonja Ochsenfeld-Repp		Prof. Dr. Mechthild Krause	
Gruppenleiterin Chancengleichheit,		Direktorin der Klinik und Poliklinik für	
Wissenschaftliche Integrität und		Strahlentherapie und Radioonkologie des	
Verfahrensgestaltung,		Universitätsklinikums Carl Gustav Carus	
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)	20	Dresden, Direktorin des Instituts für Radio- onkologie – OncoRay des Helmholtz-Zentrums	
Geschlechtergerechtigkeit in Hochschulen		Dresden-Rossendorf	76
Dr. Andrea Löther		Karrierewege in der Forschung	
GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaf- ten, Kompetenzzentrum Frauen in Wissen- schaft und Forschung CEWS.....	24	Prof. Dr. Elisabeth Knust	
Diskussionsrunde	32	Direktorin und Forschungsgruppenleiterin am Max-Planck-Institut für molekulare Zellbiologie und Genetik, Vize-Präsidentin der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG).....	79
		Fazit	94
		Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fachtagung	98

Vorwort



Dr. Eva-Maria Stange

Sie leiten Universitäten, Hochschulen, Institute, Forschungszentren. Sie haben Lehrstühle inne und nehmen wichtige Positionen in Gremien von Wissenschaft und Forschung ein. Sie haben Erfolg und Einfluss. Niemand wundert sich heutzutage mehr, wenn Frauen in wichtige Positionen gewählt oder berufen werden. Die gleichberechtigte Rolle von Frauen in der Wissenschaft ist inzwischen eine große Selbstverständlichkeit. Und sie ist es auch wieder nicht – oder nur theoretisch. Denn Frauen sind gegenüber ihren männlichen Kollegen in Leitungsfunktionen unterrepräsentiert. Man kann als Beispiel dafür

ihren Anteil unter den Nobelpreisträgern heranziehen: Keine fünf Prozent der mit diesem Preis bisher für bahnbrechende wissenschaftliche Erkenntnisse Geehrte sind Frauen. Diese ernüchternde Bilanz hat nicht nur mit der Tatsache zu tun, dass in den ersten Jahrzehnten der Geschichte des Nobelpreises Forschung nur von Männern betrieben werden durfte. Man kann auch aktuelle Statistiken aus Bund und Land heranziehen: Knapp 50 Prozent der Studierenden waren 2017 junge Frauen – in einigen Fächern wie Medizin sind es noch weit mehr. Einen Bachelor-Abschluss schafften sogar 53,6 Prozent, einen Master 48 Prozent. Bei den weiteren Qualifikationen nimmt der Frauenanteil ab, je weiter die Laufbahn ansteigt: Knapp 43 Prozent aller Promotionen werden von Frauen abgeschlossen, weniger als 29 Prozent aller Habilitationen. Bei den Juniorprofessuren ist ein gutes Drittel weiblich besetzt. Nur 28 Prozent der W2- und gar nur 18 Prozent der W3-Professuren haben Frauen inne. Fast alle diese Werte sind in den letzten acht Jahren angestiegen. Der Anteil von Frauen wächst stetig, aber viel zu langsam. Der Freistaat Sachsen liegt bei fast allen diesen Werten noch unter dem Bundesdurchschnitt.

Warum ist das so? Trotz Verankerung der Geschlechtergleichstellung im Hochschulfreiheitsgesetz, in den Leitprinzipien der Hochschulen und in den Zielvereinbarungen? In den Institutionen von Wissenschaft und Forschung wachsen Gleichstellungsbeauftragte über die Einhaltung von Gleichstellungskonzepten. Und das nicht erst seit gestern. Dennoch nimmt der Anteil der Frauen ab, wenn es um höhere Posi-

tionen auf der Karriereleiter geht. Die Gender-Schere öffnet sich. In der Wissenschaft gibt es eine große Kluft zwischen den Geschlechtern. Das liegt sicher auch an ihrer Rolle als Mutter. Wenn Kinder kommen, muss die Forschung pausieren. Wissenschaftliche Karrieren entscheiden sich nun mal in einem Alter zwischen 30 und 40 Jahren, also in der Zeit, in der auch Familien gegründet bzw. Kinder geboren werden. Übrigens auch von Männern, die beides unter einen Hut bekommen wollen.

Doch Frauen haben darüber hinaus einen schweren Stand. Sie veröffentlichen im Durchschnitt weniger und werden seltener zitiert. Dominieren immer noch die Männer die Netzwerke, Gremien und Kommissionen? Das wird so sein, doch sind das besondere sächsische Umstände? Denn andere Länder sind bei diesem Thema längst weiter. Und die Programme zur Förderung und Gleichstellung von Frauen sind überall gleich oder zumindest ähnlich.

Wir haben uns zur Durchführung dieser Tagung entschlossen, weil es unser politisches Ziel ist, eine möglichst große Gleichstellung zwischen Frau und Mann in der Wissenschaft zu erreichen. Wissenschaft braucht die besten Köpfe. Solange zu wenige hochqualifizierte Frauen in der Forschung arbeiten, weil sie bestimmte hemmende Faktoren nicht überwinden können – die »gläserne Decke« nicht durchstoßen – wird viel Forschungspotenzial verschenkt. Eine Patentlösung, die mit einem Schlag alle Schwierigkeiten beiseite räumt und Forscherinnen die gleichen Chancen ermöglicht wie ihren Kollegen, gibt es

nicht. Manche sehen in der Quotenregelung ein solches Patent. Doch die Quote ist vielfach auch bei Frauen negativ besetzt. Der allgemeine Erfolgsweg ist bekannt: Es sind Vorbilder nötig, die zeigen, dass und wie es geht. Traditionelle Rollenbilder müssen früh aufgebrochen werden. Besonders Mütter oder Frauen, die es werden wollen, müssen gezielt unterstützt werden. Die Aufzählung klingt unkompliziert, die Umsetzung dieser Vorhaben hat es in sich.

Deshalb haben wir zu dieser Fachtagung geladen. Sie reiht sich ein in eine permanente Veranstaltungspraxis. Alle reden überall über das Thema Gleichstellung. Auch wir tun es. Reden allein hilft gar nichts. Ohne den Austausch von Erfahrungen und Haltungen kommen wir nicht voran. Deshalb hatten wir uns Expertinnen eingeladen, die unterschiedliche Blickwinkel auf das Thema haben. Die uns sagten, wie es anderswo gehandhabt wird – regional und institutionell. Wir hörten Erfahrungsberichte genauso wie Analysen. Wir diskutierten Mittel und Wege, die wir gehen müssen, um Gleichstellung und damit Gerechtigkeit zwischen Frauen und Männern in der Wissenschaft zu erreichen.

Die nun vorliegende Broschüre dokumentiert den Verlauf dieser Tagung am 12. November 2018 in Wort und Bild und hilft, daraus Schlussfolgerungen für die Praxis zu ziehen.

Ihre Eva-Maria Stange
Sächsische Staatsministerin für
Wissenschaft und Kunst

Wissenschaftslandschaft in Sachsen



Meinsberg /Waldheim

- 1 landesfinanzierte Forschungseinrichtung

Leipzig

- 1 Universität
- 2 Kunsthochschulen
- 1 Hochschule für Angewandte Wissenschaften
- 1 Standort der Berufsakademie Sachsen
- 3 Institute der Max-Planck-Gesellschaft
- 5 Institute der Leibniz-Gemeinschaft
- 2 Institute der Fraunhofer-Gesellschaft
- 1 Helmholtz-Zentrum
- 1 Helmholtz-Institut
- 1 landesfinanzierte Forschungseinrichtung
- 1 Forschungszentrum

Mittweida

- 1 Hochschule für Angewandte Wissenschaften
- 1 Einrichtung der Fraunhofer-Gesellschaft

Zwickau

- 1 Hochschule für Angewandte Wissenschaften
- 1 Fraunhofer-Anwendungszentrum

Plauen /Glauchau /Breitenbrunn

- je 1 Standort der Berufsakademie Sachsen

www.smwk.sachsen.de

Riesa

- 1 Standort der Berufsakademie Sachsen

Chemnitz

- 1 Technische Universität
- 2 Institute der Fraunhofer-Gesellschaft
- 1 Forschungszentrum

Bautzen

- 1 Standort der Berufsakademie Sachsen
- 1 landesfinanzierte Forschungseinrichtung

Freiberg

- 1 Technische Universität
- 1 Standort der Fraunhofer-Gesellschaft
- 1 Helmholtz-Institut

Görlitz

- 1 Hochschule für Angewandte Wissenschaften (Standort Görlitz)
- 1 Außenstelle der Leibniz-Gemeinschaft
- 1 Einrichtung der Fraunhofer-Gesellschaft

Zittau

- 1 Hochschule für Angewandte Wissenschaften (Standort Zittau)
- 1 Standort einer Universität
- 1 Einrichtung der Fraunhofer-Gesellschaft

Dresden

- 1 Technische Universität
- 3 Kunsthochschulen
- 1 Hochschule für Angewandte Wissenschaften sowie Evangelische Hochschule Dresden mit sozialwissenschaftlichem Profil
- 1 Standort der Berufsakademie Sachsen
- 3 Institute und Zentrum für Systembiologie der Max-Planck-Gesellschaft
- 3 Institute der Leibniz-Gemeinschaft
- 1 Außenstelle der Leibniz-Gemeinschaft
- 9 Institute u. Einrichtungen der Fraunhofer-Gesellschaft
- 1 Helmholtz-Zentrum
- 3 Standorte der Deutschen Zentren der Gesundheitsforschung
- 1 Standort des Nationalen Zentrums für Tumorerkrankungen (NCT)
- 5 landesfinanzierte Forschungseinrichtungen
- 1 Institut der Universität der Vereinten Nationen
- 4 Forschungszentren

Einführung

Rolle und Chancen von Frauen in Wissenschaft und Forschung



Dr. Eva-Maria Stange
Sächsische Staatsministerin für Wissenschaft und Kunst

Wir wenden uns heute in unserer Fachtagung dem Thema »Frauen in der Wissenschaft« zu. Dazu haben wir spannende Referentinnen und auch einen Referenten einladen können. Seit 2015 haben wir nun schon einige Fachtagungen zu Fragen des Wissenschafts- und Kulturbereiches durchgeführt. Es ist ein Format, das Ihnen und uns ermöglichen soll, ein Thema, das uns gemeinsam beschäftigt, intensiv fachlich zu diskutieren. Wir laden Gäste ein, die aus anderen Bundesländern, aus anderen Kontexten kommen, nutzen aber auch die Erfahrungen von innen. Am Nachmittag hören wir Impulsreferate aus der sächsischen Sicht. Unsere Fachtagungen sind ein Austausch über die Institutionsgrenzen hinweg – mit Hochschulen, Forschungseinrichtungen, aber beispielsweise auch mit Abgeordneten des Landtages und ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die ich an dieser Stelle ganz herzlich begrüße.

Unsere heutige Fachtagung findet zu einem besonderen Jubiläum statt. Wie Sie es heute früh sicherlich im Radio schon gehört oder in der Zeitung gelesen haben: 100 Jahre Frauenwahlrecht, der 12. November 1918 hat den Frauen zum Wahlrecht verholfen. Man kann es sich heute nicht mehr vorstellen, dass Frauen ausgeschlossen waren. Doch obwohl Frauen nun schon eine lange Zeit wählen können, sind sie trotzdem noch nicht überall so präsent, wie es nach ihrem Anteil in der Bevölkerung sein müsste. Die Themen Gleichstellung und Chancengleichheit sind schon seit vielen Jahren an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen verankert, auch in den Zielvereinbarungen des sächsischen Wissenschaftsministeriums mit den Hochschulen. Ich glaube, es gibt auch keinen Bereich mehr, wo dieses Thema einfach weggeschoben werden kann oder wo man meint, wir hätten es schon geschafft.



Dr. Eva-Maria Stange

Wir haben mittlerweile viele kluge junge Frauen, die zum Studium kommen, teilweise mehr als 50 Prozent. Wir haben sogar mehr Absolventinnen als Absolventen, obwohl der Schwerpunkt der Studiengänge in Sachsen im technischen Bereich liegt. Die Probleme kommen danach. Bei den Promotionen sind wir noch recht nah beieinander zwischen Frauen und Männern, bei den Habilitationen oder den Berufungen zu Professuren wird es dann schon sehr dünn nach oben. Mein Lieblingsbeispiel ist eine große Universität in Sachsen, in deren Rektorat nur Männer sitzen. Andererseits gibt es eine große Universität, die es geschafft hat, sowohl Rektorin als auch Kanzlerin zu etablieren. Also: Es geht.

Bei der Abrechnung der ersten Zielvereinbarung von 2014 bis 2016 wurde deutlich, dass alle Hochschulen das Gleichstellungsziel verpasst haben, während die anderen Ziele in der Regel größtenteils erreicht worden sind. Wir hatten eine lange Diskussion mit den Rektoraten der Hochschulen über die Frage, wie wir damit umgehen. Wir haben Wege gefunden, was die finanzielle Abrechnung angeht. Beim Gleichstellungsziel habe ich keine Abstriche zugelassen,



Dr. Eva-Maria Stange

weil das Thema nicht neu ist. Das Thema ist uns schon bei dem Professorinnen-Programm vor zehn Jahren auf die Füße gefallen. Bei der ersten Runde des Professorinnen-Programms hat nicht eine sächsische Hochschule eine Professur einwerben können. Das sah dann bei der zweiten Runde schon besser aus, und bei der dritten Runde ist es schon ein Stück Selbstverständlichkeit geworden. Also, wir haben einen Nachholbedarf, aber das Thema war nicht neu. Wir haben es auch in die neuen Zielvereinbarungen wieder aufgenommen. Konsequenz aus dem Ergebnis der Zielvereinbarungen war eine Studie, die ermitteln sollte: Warum ist das Ziel verfehlt worden? Nur zu sagen: »Wir sind technische Hochschulen, deshalb schaffen wir das nicht, es gibt zu wenige Frauen in den MINT-Fächern und zu wenige Professuren, damit zu wenig Potenzial, um überhaupt das Gleichstellungsziel zu erreichen« – das war mir zu wenig als Antwort. Daher haben wir eine Studie beauf-

tragt, deren Ergebnisse wir uns heute Nachmittag ansehen. Die Ergebnisse dieser Studie sollen umgesetzt werden in entsprechende Anstöße. Das Geld dafür wird nicht für etwas anderes verwendet, sondern es soll wieder an die Hochschulen zurückgehen, aber auf Grundlage der Empfehlungen aus dieser Studie, damit wir weiterkommen beim Erreichen des Ziels Gleichstellung.

Ich denke, der Tag heute ist gut geeignet, um mit Ihnen gemeinsam darüber nachzudenken: Wie schaffen wir es in den nächsten Jahren, Gleichstellung an unseren Hochschulen zur Selbstverständlichkeit werden zu lassen? Wie schaffen wir es, dass junge Frauen, die eine super Promotion hingelegt haben, auch auf diesem Weg weiter aufsteigen können und zwar in der Vereinbarkeit mit der Familie und Karriere in der Wissenschaft und nicht »oder«? Denn beides sollte zusammenpassen und zwar bei Frauen und bei Männern. Ich bin sehr dankbar, dass die Bundesregierung vor einigen Jahren die Möglichkeit geschaffen hat, dass auch junge Männer eine Auszeit nehmen können, wenn das Kind geboren ist oder im Laufe dieses Jahres. Für die Wissenschaft muss klar sein: Auch junge Männer haben Familien, nicht nur Frauen. Frauen bekommen zwar immer noch die Kinder, aber eine Familie haben beide. Und deswegen sollten die Rahmenbedingungen an den Hochschulen und Forschungseinrichtungen so sein, dass man sowohl wissenschaftliche Karriere als auch Familie unter einen Hut bringen kann. Vielleicht ist es dadurch ein etwas einfacher geworden, weil auch die jungen Männer den gleichen Anspruch haben. Ich freue mich auf den heutigen Tag, auf die Diskussion und auf die Impulse. Lassen Sie uns damit einen Schritt weitergehen in den nächsten Jahren. Vielen Dank!



Einführung





Alexandra Gerlach, Moderatorin

Mein Name ist Alexandra Gerlach. Ich bin freie Journalistin. Ich arbeite sehr viel für den Deutschlandfunk, war jahrelang hier Landeskorrespondentin in Sachsen und bin heute sehr viel unterwegs mit politischen und wirtschaftlichen Themen. Seit Januar dieses Jahres bin ich Mitglied im Wissenschaftsrat. Eine ganz große Ehre ist das, auch eine große Herausforderung und für mich im Moment sehr aufregend, weil man dort wirklich erleben kann, wie viele hervorragende Frauen dort in ganz herausgehobenen Positionen in der Wissenschaft tätig sind. Es sind natürlich immer noch sehr, sehr viele Männer, das ist auch ganz klar, aber man sieht zumindest, dass sich hier schon ein wenig tut. Und ja, dass Frauen es geschafft haben, auch diesen Weg zu gehen und zum Teil auch mit

Familie zu gehen, so schwer, wie das auch ist. Darüber tauschen wir uns dann auch aus.

Um Sie einzustimmen: Was war eigentlich ursprünglich los an den Hochschulen und an den Universitäten, als die Frauen mit dem Wunsch nach dem Wahlrecht auch den Wunsch hatten, sich wissenschaftlich betätigen zu dürfen? Das hing nämlich damals da auch mit drin, als die Frauen gekämpft haben für das Frauenwahlrecht. Sie wollten gleichberechtigt auch in der Wissenschaft tätig werden. Zu der Zeit war das ein absolutes No-Go, wie man neudeutsch sagen würde. Ein Zitat: »Hunde und Damen nicht erwünscht!« schrieb ein Professor zu Zeiten Kaiser Wilhelms II. auf ein Schild und hängte es an die Tür seines Hörsaals. Auch der Historiker

Heinrich von Treitschke schickte Frauen aus seinen Vorlesungen. Würden diese beiden Professoren heute über einen deutschen Campus laufen, wären sie wahrscheinlich total schockiert und würden sehen, dass sehr, sehr viele Frauen das geschafft haben. Damals haben sie argumentiert, das Gehirn der Frau sei zu klein, um zu studieren. Diese Ansichten haben sich natürlich inzwischen völlig geändert, das wissen Sie.

Viele Frauen studieren heute ganz selbstverständlich, aber ein Phänomen ist, dass sie an einem gewissen Punkt der Karriereleiter häufig verschwinden, einfach nicht mehr da sind. Das wird eine der Fragen heute sein, die wir klären wollen: Warum sind Frauen eigentlich dann nicht mehr zu sehen? Und Ministerin Stange hat das eben auch schon vorgetragen und auf akute und aktuelle Problemfelder hingewiesen, die zeigen, dass es für Frauen nach wie vor sehr, sehr schwer ist, an die Spitze einer Universitätsleitung vorzudringen. Wir haben ja heute die Rektorin der Leipziger Universität hier, Frau

Prof. Schücking. Sie hat es geschafft und steht seit vielen Jahren an der Spitze der Leipziger Universität, aber es ist eben noch eine Ausnahme. Und darüber wollen wir später sprechen, was man eigentlich tun kann, um die Frauen besser zu fördern und diese Schwierigkeiten zu überwinden. Wir wollen fragen, welche strukturellen Schwierigkeiten es gibt. Aber wir wollen auch wissen, ob Politik etwas bewegen kann, um diese Situation für die Frauen zu verbessern. Die Referentinnen und Referenten des heutigen Tages werden aus ihrem Blickwinkel schildern, wie sie es geschafft haben, in ihre Positionen zu kommen oder uns auch Zahlen und Fakten präsentieren, wie sich das in den letzten Jahrzehnten entwickelt hat und wie die aktuelle Lage bei uns in Sachsen ist.

Damit komme ich zu unserer ersten Referentin, Frau Prof. Dr. Doris Mathilde Lucke. Sie wird uns gleich mehr aus ihrer Sicht erzählen, wie es bei ihr gelaufen ist. Die Wissenschaft war ihr nicht in die Wiege gelegt. Sie kommt eigentlich aus einer Gablonzer Schmuckwarenerzeuger-Familie, hat dann an der LMU München studiert und dort sehr geschickt zweierlei Fächer studiert. Das eine war ziemlich risikoreich, hat sie aber sehr interessiert, nämlich die Soziologie, und das zweite war mehr so auf Sicherheit, damit könnte man vielleicht auch Geld verdienen – das war die Mathematik, beides in Rekordgeschwindigkeit auf Diplom. Seit 1998 ist sie Professorin am Institut für Politische Wissenschaft und Soziologie an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn. Sie ist damit nicht nur die erste Frau, sondern die erste Gelehrte überhaupt, wenn ich das richtig aus meiner Recherche habe, die an der dortigen Philosophischen Fakultät die Lehrberechtigung für das Fach Soziologie erhielt. Herzlich willkommen! Sie haben das Wort.



Alexandra Gerlach



Podiumsbeiträge

Karrierechancen und -probleme von Frauen



Prof. Dr. Doris Mathilde Lucke
Institut für Politische Wissenschaft und Soziologie,
Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Also, hundert Jahre wie zum Frauenwahlrecht überblicke ich noch nicht, aber doch die eine oder andere Dekade. Ich habe als kleines Mädchen noch miterlebt, wie angezweifelt wurde, dass die Unterschrift meiner Mutter gilt. Jetzt haben wir eine Ministerin, die unterschreibt dauernd und niemand wundert sich. Als ich studiert habe, habe ich keine einzige leibhaftige Professorin zu Gesicht bekommen. Mindestens genauso schlimm ist die Tatsache, dass uns Studentinnen das nicht aufgefallen ist. Der Professor ist männlich. Heute ist das – sonst stünde ich nicht hier – nicht mehr ganz so der Fall. Wir haben sogar einige Ausreißer, dass in der jetzigen politischen Lage gefragt wird, nachdem Angela Merkel ihren Rückzug angekündigt hat: Kann ein Mann Kanzlerin? Da haben sich möglicherweise bei so manchen Berufungen die Geschlechtszuschreibungen etwas verschoben, aber eben auch nur etwas. Mein Mathematikstudium wurde schon erwähnt und das hat gewisse Spuren hinterlassen.

Ich sehe immer noch viel Frauen-Ohnmacht, viel Männer-Macht, weiblich: weniger Einkommen, männlich: mehr Einkommen, Männer oben, Frauen unten. Ich habe einmal den Begriff der Frauenschwundpyramide geprägt, mit eingebautem Bermuda-Dreieck: Die Frauen verschwinden, und das hat System und Methode. Ich bin keine reine Universitäts-Frau, ich habe auch in der freien Wirtschaft gearbeitet in einer Managementakademie für Führungskräfte der Wirtschaft als Dozentin und war in der Politikberatung tätig, habe auch ein bisschen Medien gemacht und siehe, es ist überall gleich. Wir haben immer noch eine Situation, wo – wenn auch latent – mit zweierlei Maß gemessen wird: Die Oberärztin »hat es zu etwas gebracht«, die Universitätsassistentin »hat es geschafft«. Bei Männern ist ein »Rohrkrepiere«, wer es vom



Prof. Dr. Doris Mathilde Lucke

Assistenten nicht zum Professor schafft. Wir haben immer noch die Situation, dass eine Feminisierung, d.h. ein Vordringen von Frauen in bestimmte Branchen und Hierarchien, Abwertung bis Entwertung bedeutet. Das ist kein Kausalzusammenhang, aber eine überzufällige Koinzidenz. Und immer noch denke ich bei dem Wort »Karrierechancen«, wie es ja auch im Titel der Veranstaltung steht, an Chancen wie an das englische »chance«, Zufall. Und manchmal, wenn es eine Frau schafft, ist es ein Unfall, nur selten gilt es als Glücksfall. Und wir beobachten eine sehr kreative Rhetorik. Zuerst hieß es: »Wir finden keine Frauen.« Naja, sperrt die Frauen von der Universität aus, wie sollen sie das schaffen? Wenn du jemandem verbietest, in den Badesee zu gehen, wunderst du dich auch nicht, dass er nicht schwimmen kann. Dann, als es unzweifelhaft Frauen gab, die qualifiziert waren, schwenkte der Diskurs um. Dann hieß es: »Sie können es nicht.« Auch diese Situation hat Nachwirkungen bis heute. Ich erfahre selbst, wenn Sie mir das gestatten, auch ein eigenes Beispiel einzubringen, dass ich eher als Token-Frau wahrgenommen werde. Keine Quoten-Frau, aber als Token, als Vertreterin einer Minderheit, die in einer absoluten Ausnahmesituation



Prof. Dr. Doris Mathilde Lucke

ist, die dann bitte aber auch niemanden nachziehen soll. Wenn ich einen Fehler mache, sieht man an meinem Beispiel, dass Frauen es nicht können. Macht ein Mann einen Fehler, dann hat er eben einen schlechten Tag. Und jetzt der dritte Klang: »Die Frauen wollen nicht.« Wenn eine Frau es ablehnt, dauernd in Sachen Gleichstellung unterwegs zu sein, dann heißt es: »Ja, die will das ja gar nicht«, weil wir auch einfach anderes zu tun haben.

Eine ähnliche männliche Rhetorik können Sie beobachten in der Diskussion um den »gender pay gap«. Da wird dauernd von statistischer Seite versucht, diesen »gap« kleinzurechnen. Also diese Lücke muss weg, denn nur so herrscht Gendergerechtigkeit. Dann kommen so alberne Argumente, dass Frauen eben mehr Teilzeit machen würden. Das ist schon einmal mit Verlaub Nonsense, denn dieser »pay gap« wird gemessen

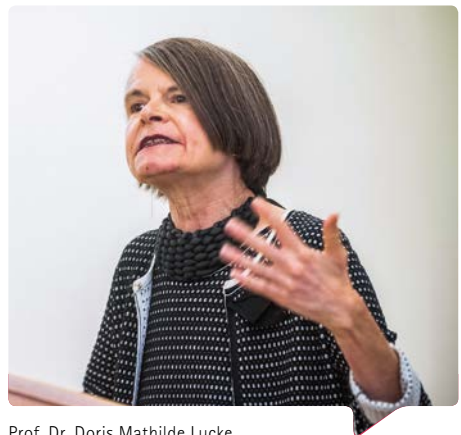
an Bruttostunden-Arbeitslöhnen. Dann heißt es unter anderem: »Frauen sind eben in den Branchen drin, wo grundsätzlich weniger verdient wird« und: »Frauen wählen eben die falschen Berufe«. Subtext: »Die sind zu blöd.« Das sind alles Beschreibungen nicht von Ursachen, sondern alles Teile des Problems bis dahin, dass gesagt wird: »Frauen verhandeln eben nicht so geschickt.« Das ist ja eine große Falle. Sollen wir denn so werden wie die Kerle, auf den Tisch hauen und brüllen, kann das die Lösung sein? Da wundere ich mich immer, dass das zum Beispiel auch von den »Business and Professional Women« – die laden mich manchmal zu Vorträgen ein – im Grunde genommen propagiert wird: »Werdet doch männlicher!« Die Antwort kann nicht die Maskulinisierung von Frauen sein, um Geschlechtergerechtigkeit herzustellen. Ich muss leider auch bei eigenen Absolventinnen feststellen, auf die ich sehr, sehr stolz

bin, denn ich habe eine ganze Reihe von Doktorantinnen und inzwischen auch ein ganzes Cluster von Frauen, die tatsächlich den Weg in die Professur geschafft haben, aber jetzt kommt's, auch da wieder in aller Regel – mit einer einzigen Ausnahme – sind es alle nicht Universitätsprofessorinnen, sondern sie schaffen erst so step-by-step den Weg an eine Hochschule, an eine Fachhochschule und so weiter.

Wenn ich mir jetzt eben von außen das Ganze ansehe, haben wir – Vorsicht, jetzt kommt Soziologinnen-Deutsch – einen Zustand der inkludierenden Exklusion oder, wenn Sie es anders betrachten, der exkludierenden Inklusion. Ich zum Beispiel gehöre zweifelsfrei dem Vorstand des Institutes an, aber ich gehöre nicht wirklich dazu. Da bekommt das Wort Mitgliedschaft eine ganz andere Bedeutung. Manche lachen und haben das verstanden, ich kann es ja noch etwas platter sagen: Man sagt doch, Männerkarrieren werden auf Herrentoiletten gemacht.

Ganz kurz zum Schluss noch das Thema der sogenannten Vereinbarkeit, das wird ja als einer der Hauptgründe angeführt, warum die Frauen – und zwar in allen Feldern – ab bestimmten Hierarchieebenen irgendwo wegfallen und einfach nicht mehr da sind, obwohl sie ja inzwischen formal schon höher qualifiziert sind als die Männer. Wir haben eine eigentümliche Friktion zwischen dem Bildungssystem und dem Beschäftigungssystem. Irgendwie schwappt diese Qualifikation nicht wirklich auf den Arbeitsmarkt über. Das sind, so vermute ich, auch kulturelle Barrieren in den Köpfen, die sehr zählebig sind. Nun wird immer gesagt, das klang vorher auch schon an: »Männer bekommen halt keine Kinder.« Ja, aber Väter sind sie schon, inzwischen auch schwule Männer. Möglicherweise führt das ja dazu, dass Arbeitgeber und Arbeit-

geberinnen nicht mehr mit einem Schwangerschaftsrisiko, womit sie immer als Vorwand zu rechnen haben, sondern eigentlich mit einem völlig geschlechter- und von der sexuellen Orientierung unabhängigen Elternschaftsrisiko rechnen müssen. Ich denke – Frau Stange hat das schon angedeutet –, das Thema läuft uns wirklich nicht davon. Eher im Gegenteil bin ich überzeugt, das wird uns noch lange begleiten, aber gewisse Fortschritte gibt es, wenn man bedenkt, dass in den sechziger Jahren der Anteil der Studentinnen so groß war wie heute derjenige der Professorinnen, dann ist es immerhin ein ganz guter Anfang und wir machen weiter. Und eines der größten Komplimente, das ich bekommen habe, war für mich eine mir zugeschickte Dissertation aus Uppsala. Ich wusste gar nicht, wie ich dazu kam. Auf Englisch entdeckte ich plötzlich in der Danksagung meinen Namen und dann stand da drin, dass ich so etwas wie ein »role model« gewesen sei und man an mir schätze, dass ich mein Profil nicht verloren habe, dass ich mich nicht verbogen habe und dass ich meinen Humor behalten habe. Vielen Dank!



Prof. Dr. Doris Mathilde Lucke

Podiumsbeiträge

Frauen in der Forschung



Dr. Sonja Ochsenfeld-Repp

Gruppenleiterin Chancengleichheit, Wissenschaftliche Integrität und
Verfahrensgestaltung, Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Ich freue mich sehr, heute hier zu sein. Ich möchte Ihnen jetzt einen kleinen Ausschnitt bieten: Frauen speziell in der Forschung, in der Universitätslandschaft, und: Was tut die DFG in Zusammenarbeit mit den Hochschulen, die ja die Mitglieder der DFG sind, zu ihrer Förderung? Ganz kurz: Im letzten Jahr 2017 haben wir rund 32 000 Projekte gefördert mit 3,1 Milliarden Euro. Wir sind der größte Drittmittelgeber im Bereich der Grundlagenforschung in Deutschland und unser Satzungsauftrag umfasst neben der Förderung von Forschungsprojekten die Gleichstellung der Geschlechter. Diesem sind wir verschrieben und ich möchte gleich darstellen, was wir in diesem Bereich tun. Warum fördert die DFG die Gleichstellung der Geschlechter? Das ist zum einen ein Gerechtigkeitsargument, das finden Sie auch in den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards in der Neufassung von 2017, aber auch schon in der Erstfassung aus 2008. Und zwar geht es darum, das Potenzial, das wir an weiblichen Forscherinnen haben, möglichst zu nutzen für die deutsche Forschungslandschaft und bestmöglich zu aktivieren.

Wenn man sich ganz kurz die Situation in Deutschland anschaut, dann sieht man, dass wir 39 % Wissenschaftlerinnen an deutschen Hochschulen haben. Das sind alle Wissenschaftlerinnen ab Promotion, die auch bei der DFG antragsberechtigt sind. Weiter sind 23,4 % Professorinnen an deutschen Hochschulen vertreten. Hier sieht man schon, wenn man weiß, die Antragsberechtigung beginnt mit der Promotion, dass wir, wenn man sich die Antragstellungen anschaut bei Frauen mit 23,9 %, hier auf jeden Fall einen großen »gap« haben zwischen der Personengruppe, die eigentlich bei uns Anträge stellen könnte, und dem wirklichen Verhalten. Wenn man sich dann die schriftlichen Begutachtungen noch einmal anschaut, also wie viele Frauen bei uns Gutachterin-



Dr. Sonja Ochsenfeld-Repp

nen sind, bei den Einzelverfahren, die wir üblicherweise schriftlich abhandeln, haben wir 17 % Wissenschaftlerinnen, die einbezogen sind. Das ist die Ausgangsbasis. Wir haben uns einmal angeschaut, bevor wir mit unserem großen Maßnahmenpaket gestartet sind, wie es denn realistischerweise aussehen kann in Bezug auf die Entwicklung des Anteils an Wissenschaftlerinnen am deutschen Hochschulsystem. Wir haben mithilfe des Korridormodells ausgerechnet, auf welchen Prozentsatz man überhaupt kommen kann. Das startet bei 22,7 % Professorinnenanteil im Jahr 2015. Wenn man alle Positionen, die frei werden würden, mit Frauen besetzen würde oder gar keine Positionen mit Frauen besetzen würde, dann kommt man im Mittelwert auf einen realistischen Wert von 30 %, den wir in den nächsten Jahren erzielen können, auch wenn wir extern rekrutieren, also aus internationalen Umgebungen und wenn wir berücksichtigen, dass viele Positionen einfach schon besetzt sind. Das ist im Grunde der Wert, an dem wir uns jetzt auch in unserem Wirken orientieren.

Wenn wir uns die Beteiligung von Frauen an den Neuanträgen der Einzelförderung anschauen, dann differenzieren wir nach den vier großen Wissenschaftsbereichen. Für uns heute interessant

ist der untere Graubereich, der die Entwicklung kumuliert über die verschiedenen Wissenschaftsgebiete zeigt; hier sieht man nur einen relativ leichten Anstieg von 2013 bis 2016 von 21 % auf 23,9 %. Das ist der Bereich, an dem wir verstärkt arbeiten wollen, mehr Frauen in die Antragstellung zu bringen. Denn wenn Wissenschaftlerinnen einmal Anträge eingereicht haben, ist nämlich ihre Förderquote, d.h. die Möglichkeit, dass ihr Antrag erfolgreich ist, mehr oder weniger genauso groß wie die von Männern. Das sind jetzt noch die Zahlen von 2016. Wir veröffentlichen demnächst das neue Chancengleichheits-Monitoring mit den Zahlen vom letzten Jahr, da haben die Frauen die Männer erstmals leicht überholt, aber auch nur minimal – 38,7 % zu 38,3 %, aber immerhin.

Neben dem Gerechtigkeitsargument verfolgen wir auch das Qualitätsargument mit unseren Bemühungen. Wir wollen die Qualität der Forschung steigern, weil es mit mehr Perspektivenvielfalt auch einfach mehr Perspektiven auf den Wissenschaftsinhalt gibt. Das können Männer und Frauen sein, das können aber auch andere Unterschiedsdimensionen sein, die wir bearbeiten möchten. Das hat nicht nur mit der gleichen Partizipation zu tun, sondern auch mit dem Blick auf den Forschungsgegenstand selbst, das heißt die Gender- und die Vielfältigkeitsdimension in der Forschung, in der Methode und im Gegenstand.

Was macht die DFG jetzt mit diesem Ausgangsbefund? Wir haben ein Maßnahmenbündel aufgesetzt, das vier große Bereiche umfasst. Wir haben einmal das Fordern, das sind die Zahlen, die wir angehen wollen, das sind Zielwerte in Gremien und Begutachtungen, die wir uns gesetzt haben. Wir haben das »Fordern« in Anführungszeichen, das ist einmal die Arbeit

mit den Mitgliedseinrichtungen (Universitäten) selbst, das sind die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, die Sie kennen. Und wir haben einen gemischten Ansatz, das ist relativ neu, das ist das qualitative Gleichstellungskonzept, da komme ich gleich noch einmal dazu; in diesem Kontext schauen wir uns das eigene Förderhandeln an. Der vierte Bereich ist schließlich für die DFG sehr neu, wurde lange kritisch diskutiert, das ist die Gender- und Diversitätsdimension in der Forschung selbst. Diesen Themenbereich haben wir in der letzten Sitzung des Hauptausschusses eingeführt. Wir möchten, dass sich die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in Anträgen zur Relevanz einer Geschlechter- oder Vielfältigkeitsdimension zumindest Gedanken machen und dies dann in den Anträgen auch so darlegen.

In den Leitungsgremien der Hochschulen ist die Gleichstellung schon sehr weit verankert. Das sieht man auch immer wieder bei Begutachtungen, sodass wir uns entschieden haben, dass wir künftig eine neue Ebene adressieren möchten. Wir möchten auf Augenhöhe mit den Hochschulleitungen in einen Diskurs eintreten, ein »Peer-Learning« soll zwischen den Hochschulleitungen untereinander stattfinden. Das erfolgt in der Art ab dem Herbst kommenden Jahres zu Themen, die von den Einrichtungen selbst ausgewählt wurden. Wir haben dazu alle zwei Jahre Berichte, die diskutiert und aus denen politische Empfehlungen abgeleitet werden. In der ersten Runde werden die Themen Entlastung von Wissenschaftlerinnen für die Gremienarbeit und Rekrutierungsverfahren zur Gewinnung von Wissenschaftlerinnen bearbeitet; die Berichte dazu werden Ende Januar kommenden Jahres eingereicht werden. Wir haben uns selbst Ziele gesetzt: 30 % an Beteiligung von Frauen wollen wir in Entscheidungs- und Untergremien selbst

haben, das haben wir fast überall erreicht. Wir haben im Vorstandsbereich, im Präsidium 50 %, aber nichtsdestotrotz ist es bei Neubesetzungen wichtig, immer wieder darauf zu achten. Überdies streben wir an, mehr Wissenschaftlerinnen vor Ort und in schriftliche Begutachtungen einzubinden. Dazu schauen wir uns an, wie viele Frauen in den letzten drei Jahren selbst Anträge eingereicht haben. Dazu wollen wir auch das Pendant in der Begutachtung haben; denn wir möchten nicht diejenigen über Gebühr belasten, die in den Fächern aktiv sind und haben also versucht, das in eine wirkliche Relation zu setzen.

Das, was wir selbst noch in Hinblick auf unser eigenes Förderportfolio machen, heißt qualitatives Gleichstellungskonzept. Es hat vier Handlungsebenen: Förderinstrumente, Förderverfahren, Karriere- und Personalentwicklungen, Vereinbarkeit und Ausgleich. Wir screenen dabei unser ganzes Portfolio von rechts nach links, ob wir da irgendwo strukturelle Hemmnisse haben, die es Frauen bzw. dem auf Leitungsebene in der jeweiligen Disziplin unterrepräsentierten Geschlecht erschweren, an den von uns angebotenen Programmen teilzunehmen, beziehungsweise ob etwa Förderlücken existieren. Das wollen wir bis 2019 umsetzen.

Ich möchte jetzt nur einige Beispiele nennen, was wir jetzt nächstes Jahr neu einführen werden. Was beschlossen ist, ist ein neuer Muster-CV, wo in Freitexten angegeben werden kann, ob es Gründe in Hinblick auf die Standortwahl gibt, ob eine »dual career Perspektive« vorliegt, ob Migration, Spracherwerb vorliegen; es geht zusammengefasst um Gründe und Leistungsdimensionen, die neben der reinen wissenschaftlichen Karriere für die Einschätzung relevant sein könnten. Wir wollen die Vielfältigkeit in Teams stärken, auch in Hinblick auf andere Hinter-

gründe, Nationalitäten. Im Emmy-Noether-Programm haben wir überdies das Mobilitäts-Erfordernis fallen lassen. Forschungen haben gezeigt, dass Frauen mit Blick auf ihre Mobilität oftmals aufgrund von Familie, Betreuungs- und Pflegezeiten benachteiligt sind; dies trifft natürlich, wenngleich seltener, auf Männer zu. Wir haben außerdem die Forschergruppen in Forschungsgruppen umbenannt; auch Sprache macht einen Unterschied aus. Neben gendersensibler Sprache diskutieren wir in der Geschäftsstelle der DFG auch den Umgang mit sexueller Belästigung und unlauteren Machtstrukturen in unseren Förderprogrammen. Sie sehen – wir behandeln ein breites Portfolio.

Schließlich haben wir Befürwortungsschreiben zum Beispiel bei Forschungsstipendien komplett entfallen lassen, weil diese aufgrund der Sprachwahl gerade die Wissenschaftlerinnen oftmals eher benachteiligt haben. In Begutachtungen werden maximal zehn Publikationen einbezogen, weil es um wissenschaftliche Qualität geht; zudem zeigen Frauen – Studien zufolge – zum Teil ein anderes Publikationsverhalten als ihre männlichen Kollegen. Wir bieten sämtliche Unterstützungsmöglichkeiten bei Teilzeit, Elternzeit, Mutterschutz an. Eigentlich sind wir schon ganz zufrieden mit dem Weg, auf den sich die Hochschulen zusammen mit der DFG begeben haben, aber ein Kulturwandel ist noch nicht komplett vollzogen. Wir müssen also dranbleiben, deshalb wurde der nochmals verstärkte Aufschlag im Gleichstellungskonzept konzipiert. Ferner möchte sich die DFG im nächsten Jahr vordringlich auch mit der Vielfältigkeit beschäftigen. Es ist nicht mehr nur die Gleichstellung der Geschlechter, es kommt eben auch auf andere Unterschiedsdimensionen an – zum Beispiel »first generation« – die Sie kennen und die Personen in sich vereinigen.

Geschlechtergerechtigkeit in Hochschulen



Dr. Andrea Löther

GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften,
Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS

Guten Tag und besten Dank für die Einführung und für die Einladung zu dieser Tagung. Ich war gebeten worden, im Rahmen der Tagung über Frauen an Hochschulen zu sprechen. Erlauben Sie mir, dass ich den Titel in »Geschlechtergerechtigkeit in Hochschulen« ändere, weil es meiner Meinung nach um Geschlecht und nicht nur um Frauen geht.

Zum Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten werde ich nichts berichten, weil wir gerade das Ranking 2019 mit Daten für 2017 vorbereiten. Ich werde nur wenige statistische Daten vortragen, weil die sächsischen Zahlen durch den Bericht des Hof bekannt sind. Mir geht es vor allem darum, einen kurzen Überblick zu den Ursachen der Unterrepräsentanz von Wissenschaftlerinnen zu geben. Dazu liegen viele Erkenntnisse vor, die jedoch noch nicht durchgängig in den Hochschulen beachtet werden. Im zweiten Teil meines Vortrags benenne ich die derzeitigen gleichstellungspolitischen Herausforderungen, die sie sich für mich als Erkenntnisse aus verschiedenen Evaluationen ergeben, die wir in den letzten Jahren durchführten.

Um kurz auf die Statistik einzugehen. Aktuelle Daten¹ zeigen, dass bereits im Übergang zu der Promotion der Frauenanteil abnimmt. Insbesondere jedoch verliert die Wissenschaft Frauen im Übergang von der Promotion in die wissenschaftliche Weiterqualifikation. Als Indikator dafür verwenden wir derzeit noch die Habilitationsdaten, auch wenn uns die Veränderungen mit der Einführung von Juniorprofessuren und



Dr. Andrea Löther

der geringeren Bedeutung von Habilitationen in bestimmten Fächern bewusst ist. Deutlich wird, dass die Schere vor allem nach der Promotion auseinandergeht. Was sind die Gründe dafür? Im Selbstverständnis von Hochschulen und Forschungseinrichtungen herrscht die Vorstellung, dass sie geschlechtsneutral handeln und Positionen ausschließlich nach Leistungs- und funktionalen Kriterien vergeben. Forschungen aus über 20 Jahren zeigen jedoch, dass Hochschulen wie andere Organisationen eine vergeschlechtlichte Substruktur haben. Es sind strukturelle Gründe, weshalb Frauen ausgeschlossen sind.

Eine Ursache ist der Gender-Bias. Gender Bias bezeichnet systematische Verzerrungseffekte, wie beispielsweise die Zuschreibung von unterschiedlicher Kompetenz bei Frauen und Männern. Die Wirksamkeit von Gender-Bias bei der Besetzung von Stellen im wissenschaftlichen Bereich zeigt eine Studie von Moss-Rascuin

¹ Vgl. Im CEWS-Statistikportal: Frauen- und Männeranteile im akademischen Qualifikationsverlauf (<https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauen-und-maenneranteile-im-akademischen-qualifikationsverlauf-2016/>) und Analyse idealtypischer Karriereverläufe (<https://www.gesis.org/cews/unser-angebot/informationsangebote/statistiken/thematische-suche/detailanzeige/article/frauen-und-maenneranteile-im-qualifikationsverlauf-analyse-idealtypischer-karriereverlaufe-studien/>).



Dr. Andrea Löther (links) und Dr. Sonja Ochsenfeld-Repp

et al.². Die Forscherinnen schickten Bewerbungsunterlagen für eine Labor- und Promotionsstelle an 127 Professoren und Professorinnen in Biologie, Chemie und Physik. Die Lebensläufe waren identisch und zufällig wurden Frauen- und Männernamen eingefügt. Im Ergebnis stellen die Forscherinnen fest, dass sich die Kompetenz, die Empfehlung jemanden einzustellen und das Angebot eines Mentorings deutlich danach unterscheidet, ob der Lebenslauf einer Studentin oder einem Studenten zugeschrieben wurde. Entgegen dem Selbstverständnis von Wissenschaft entsteht Leistung und Exzellenz nicht einfach so, sondern Leistung muss anerkannt

werden. Weiblichkeit fungiert dabei als ein Herabstufungsmerkmal. Bei der Vorstellung »Ich sehe die Person und weiß, dass sie gut ist« erfolgt Kompetenzzuschreibung über Zuschreibungen, die auch durch Geschlechterstereotype geprägt sind. Frauen eine geringere Kompetenz zuzuschreiben ist ein Element von struktureller Benachteiligung.

Weitere Elemente struktureller Benachteiligung sind Karrierestrukturen, Mentoring und Netzwerke. Wissenschaftliche Karrierestrukturen in Deutschland sind im internationalen Vergleich sehr spezifisch³: Sie folgen dem Prinzip »alles oder nichts«

2 Moss-Racusin, Corinne A.; Dovidio, John F.; Brescoll, Victoria L.; Graham, Mark J.; Handelsman, Jo (2012): Science faculty's subtle gender biases favor male students. In: PNAS 109 (41), S. 16474–16479. (URL: <http://www.pnas.org/content/early/2012/09/14/1211286109.full.pdf+html>, abgerufen am 09.08.2018).

3 Vgl. dazu Kreckel, Reinhard; Zimmermann, Karin (Hg.) (2014): Hasard oder Laufbahn. Akademische Karrierestrukturen im internationalen Vergleich: Leipzig: Akademische Verlagsanstalt und Funken, Christiane; Hörlin, Sinje; Rogge, Jan-Christoph (2015): Vertrackte Karrieren. Zum Wandel der Arbeitswelten in Wirtschaft und Wissenschaft: Frankfurt a. M.: Campus.

und eine wissenschaftliche Karriere ist ausgerichtet auf eine Professur als (fast) einzige Möglichkeit, unbefristet in der Wissenschaft tätig zu sein. Wissenschaftspolitische Veränderungen seit Ende der 1990er Jahre führten dazu, dass unbefristete Stellen in der Wissenschaft unterhalb der Professur deutlich seltener geworden sind. Zugleich ist die Anzahl von befristeten Stellen unterhalb der Professur deutlich gestiegen. Das bedeutet, dass es einen immer engeren Flaschenhals für die wenigen unbefristeten Stellen gibt, die Professuren. Es ist also durchaus ein großes Risiko, sich in diese wissenschaftliche Karriere hineinzubegeben. Eine solche risikoreiche Karriere ist für Frauen aus verschiedensten Gründen wie Familie und Sozialisation deutlich unattraktiver.

Weitere strukturelle Benachteiligungen finden sich in Mobilitätserwartungen, auf die Sonja Ochsenfeld-Repp bereits eingegangen ist. Es wird von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern erwartet, dass sie eine gewisse Zeit der wissenschaftlichen Qualifikation im Ausland verbringen. Dies gestaltet sich für Frauen schwieriger, weil sie häufig in wissenschaftlichen Doppelkarrieren-Paaren leben und Frauen stärker in der Verantwortung stehen, zwischen Stabilitäts- und Mobilitätserwartungen auszugleichen.

Generell sehen wir, dass Frauen häufig eine geringere Chance auf Unterstützung durch Professoren haben. Die Einbindung von Frauen in Netzwerken ist inzwischen differenzierter zu sehen als vielfach angenommen. So wird ver-

mutet, dass Frauen nicht so gut in Netzwerke eingebunden seien und sie deshalb geringere Chancen in einer wissenschaftlichen Karriere hätten. Regula Leemann zeigt für die Schweiz, dass es keine Geschlechterunterschiede beim Zugang zu Schweizer Netzwerken, aber Unterschiede bezüglich internationaler Kontakte gibt.⁴ Eine Teilstudie aus dem Projekt »Frauen in der Spitzenforschung« zeigt⁵, dass es bei etablierten Wissenschaftlerinnen keine Geschlechterunterschiede in Bezug auf die Einbindung in Netzwerke gibt, aber subtile Unterschiede bei der Einbindung in Cliquen und informelle Netzwerke bestehen. Diese Ergebnisse lassen sich dahingehend interpretieren, dass die Gleichstellungspolitik an Hochschulen zu Veränderungen führte. Gleichzeitig müssen wir differenzierter untersuchen, in welcher Weise bei Verbesserungen Geschlechterunterschiede fortbestehen oder neue Unterschiede entstanden sind.



Dr. Andrea Löther

4 Leemann, Regula Julia (Hg.) (2010): Forschungsförderung aus Geschlechterperspektive. Zugang, Bedeutung und Wirkung in wissenschaftlichen Laufbahnen: Zürich: Rüegger.

5 Engels, Anita; Beaufaÿs, Sandra; Kegen, Nadine V.; Zuber, Stephanie (2015): Bestenauswahl und Ungleichheit. Eine soziologische Studie zu Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern in der Exzellenzinitiative: Frankfurt am Main: Campus.

Zu solchen strukturellen Unterschieden gehören auch die Beschäftigungsbedingungen, nämlich die Beteiligung von Frauen und Männern an unbefristeten Stellen und die Beschäftigung in Voll- oder Teilzeit. Frauen sind häufiger befristet und häufiger in Teilzeit beschäftigt. Diese Unterschiede hängen vor allem mit der vertikalen Segregation zusammen, weil Frauen seltener auf Professuren, die unbefristeten Vollzeitstellen, gelangen. Zum Beschäftigungsumfang zeigten Sandra Beaufaÿs und ich⁶, dass die wissenschaftliche Qualifikation, die Promotion, der wichtigste Faktor für die wöchentliche Arbeitszeit ist. Elternschaft erhöht bei Männern die Stundenzahl; bei Frauen verringert Elternschaft die wöchentliche Stundenzahl. Diesen Mechanismus finden wir innerhalb ebenso wie außerhalb der Wissenschaft. Obwohl also die vertikale Segregation in der Wissenschaft auf die Beschäftigungsbedingungen wirkt, bestimmt gleichwohl das Geschlecht als unabhängiger Faktor Befristung und Teilzeit. Auch auf gleicher Qualifikationsstufe sind Frauen häufiger in Teilzeit und befristet beschäftigt.

Vor allem qualitative Studien zeigen, dass die Wissenschaftskultur strukturell diskriminierend wirkt. Wissenschaft wird nicht als Beruf, sondern als Lebensform und Berufung (Weber) gesehen. In der Wissenschaft herrscht immer noch die Vorstellung, dass eine unbedingte Hingabe zur Wissenschaft notwendig ist. Damit sind bestimmte Verfügbarkeitserwartungen mit einer bestimmten Arbeitskultur verbunden. Zu beachten sind dabei auch fachkulturelle Exklusionsmechanismen. Ich plädiere dafür, die einzelnen

Fächerkulturen zu berücksichtigen. In den Ingenieurwissenschaften sind Wissenschafts- und Arbeitskultur sowie geschlechterspezifische Exklusionsmechanismen anders als beispielsweise in der Physik, Medizin oder in Geistes- und Sozialwissenschaften.

Verfügbarkeitserwartungen sind auf eine männliche Normalbiografie mit einer weitgehenden Freistellung von familiären Verpflichtungen ausgerichtet. Sorgearbeit wird stärker Frauen zugewiesen. Die Zuweisung zeigt sich auch in den Vorstellungen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, wenn – durchaus wohlmeinend – argumentiert wird, dass Frauen die Kinder bekommen und deshalb die Vereinbarkeit von Familie und Beruf das große Problem für die Gleichstellung sei. Bei Evaluationen an verschiedenen Hochschulen ist mir aufgefallen, dass die Argumentation häufiger in westlichen als in östlichen Bundesländern vorgebracht wird.

Studien belegen reale Probleme mit der Kinderbetreuung. Relevant für die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen sind jedoch nicht nur die vorhandenen Probleme, sondern vor allem antizipierte Vereinbarkeitsprobleme. Die Ausgrenzung beginnt nicht erst dann, wenn Frauen tatsächlich Kinder bekommen, sondern schon vorher. Frauen mit Kinderwunsch mögen denken, dass die Anforderungen einer wissenschaftlichen Karriere nicht mit Familie vereinbar seien und beenden möglicherweise ihre Karriere. Auch ist es möglich, dass Nachwuchswissen-

6 Beaufaÿs, Sandra; Löther, Andrea (2017): Exzellente Hasardeurinnen? Beschäftigungsbedingungen auf dem wissenschaftlichen Arbeitsmarkt, Geschlechterungleichheit und Exzellenzförderung. In: WSI-Mitteilungen (5), S. 346–355. Vgl. auch Löther, Andrea (2013): Geschlechterspezifische Aspekte von Befristung und Teilzeit in Wissenschaft und Forschung. In: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (Hg.): Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 17. Fortschreibung des Datenmaterials (2011/2012) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen. Bonn, S. 1–33.



Dr. Andrea Löther

schaftlerinnen als potenzielle Mütter gesehen werden und weniger Förderung erhalten.

Im Diskurs über Vereinbarkeit und Geschlechtergleichstellung findet zum einen eine Naturalisierung statt: Frauen wird qua Geschlecht die Verantwortung für familiäre Verpflichtungen zugewiesen. Zum anderen beinhaltet der Diskurs eine Externalisierung dahingehend, dass die Ursachen und die Verantwortung für Geschlechterungleichheiten vorrangig bei der Gesellschaft im Allgemeinen gesehen werden, während die Handlungsmöglichkeiten von Hochschulen als begrenzt erscheinen. Solche Externalisierungen finden wir auch beim Thema Frauen in MINT. Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten MINT-Fächern werden in der Familie, in der Schule oder in allgemeinen gesellschaftlichen Vorstellungen gesehen. Die Hochschule wird dagegen häufig als ein geschlechtsneutraler Raum imaginiert. Ich hoffe, dass ich mit meinem Vortrag zeigen konnte,

dass dies nicht der Fall ist. Hochschulen haben also, wie der Wissenschaftsrat schon 2007 feststellte, ein strukturelles Problem mit Exklusionsmechanismen und Inklusionshindernissen.

Gleichwohl gab es in den letzten zehn Jahren gleichstellungspolitische Impulse, die durchaus Erfolge hatten. Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und die gleichstellungspolitischen Anforderungen der DFG in der Forschungsförderung haben viel bewirkt. Das Professorinnen-Programm des Bundes und der Länder und gleichstellungspolitische Anforderungen in der Exzellenzinitiative, insbesondere die Kritik von internationalen Gutachtenden in Bezug auf die Geschlechtergleichstellung an den deutschen Hochschulen, setzten wichtige Impulse. Als Veränderungen sehen wir vor allem eine stärkere Verankerung von Gleichstellungspolitik in den Hochschulleitungen. Hier ist das Thema Gleichstellung angekommen und die Hochschulleitungen wissen, dass sie sich grundsätzlich darum kümmern müssen.

Weitere Veränderungen sind konzeptionelle Weiterentwicklungen der Gleichstellungspolitik. Hochschulen denken nicht mehr in Einzelmaßnahmen, sondern versuchen eine konzeptionelle Zusammenzuführung. Im Zusammenhang damit findet auch eine Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit statt, wobei wir aufgrund unterschiedlicher Ressourcen hierbei Unterschiede zwischen den Hochschultypen feststellen. An den Fachhochschulen fehlen für eine professionalisierte Gleichstellungsarbeit leider häufig die Mittel. Auch der Professorinnenanteil steigt seit dem Beginn der 1990er Jahre. Mit der Evaluation des Professorinnen-Programms konnten wir zeigen, dass an Hochschulen, die am Professorinnen-Programm teilnahmen, der Professorinnenanteil zwischen 2007 und 2015 stärker stieg

als an Hochschulen, die nicht teilnahmen. In den östlichen Bundesländern stieg der Professorinnenanteil in diesem Zeitraum geringer als in den westlichen Bundesländern und in Berlin. Jedoch hatte das Professorinnen-Programm in diesen Bundesländern einen stärkeren Effekt: In den östlichen Bundesländern ist die Differenz bei der Steigerung des Professorinnenanteils zwischen den Hochschulen, die teilnahmen und die nicht teilnahmen, besonders hoch.

Welche Herausforderungen stellen sich für die Gleichstellungspolitik? In der Bundes- und Landespolitik müssen wir stärker die Differenzierung der Hochschulen berücksichtigen. Die Hochschulen haben sich im Bereich der Gleichstellungspolitik zum Teil auseinanderentwickelt. Wir sehen Universitäten mit einer professionalisierten Gleichstellungsarbeit; den Fachhochschulen fehlen dagegen häufig die Mittel. Auch zwischen den Bundesländern können wir dabei Unterschiede feststellen. Landes- und Bundespolitik sollte verstärkt eine Gleichstellungspolitik machen, die insbesondere auf künstlerische Hochschulen und Fachhochschulen zielt.

Ein wichtiges Thema der Landes- und Bundespolitik ist die Verankerung von gleichstellungspolitischen Aspekten in allen Förderprogrammen, also nicht nur in denjenigen mit einer Gleichstellungsausrichtung. Eine solche Verankerung muss auf die spezifischen Instrumente des Programms zielen und kann nicht bei einem lapidaren Bekenntnis stehen bleiben, dass das Programm auch die Chancengleichheit oder Vereinbarkeit verbessern solle. Sowohl die Landes- und Bundespolitik als auch die Hochschulen müssen Sorge für eine Verbesserung der Beschäftigungs- und Karrierebedingungen tragen. Wohl auch aufgrund der Kampagnen der GEW und der öffentlichen Diskussion ist die Proble-

matik inzwischen bekannt. Es zeichnen sich leichte Verbesserungen in die Richtung ab, dass der Anteil des befristet beschäftigten wissenschaftlichen Personals – anders als in den letzten zehn Jahren – nicht mehr ansteigt. Notwendig sind weitere Änderungen, insbesondere Karriereperspektiven auf Positionen unterhalb einer Professur.

In den Hochschulen besteht die Herausforderung, Gleichstellung stärker in den Fachbereichen zu verankern. Derzeit ist die Umsetzung in den Fachbereichen häufig nicht gut, zum Teil findet sich hier auch offener oder passiver Widerstand gegen gleichstellungspolitische Bemühungen. Vor allem geht es darum, die fachspezifischen Probleme in den einzelnen Fächern und Fachbereichen ernst zu nehmen, um damit auch die Bereitschaft für eine aktive Gleichstellungspolitik zu erhöhen. Notwendig ist es, dass Gleichstellungspolitik in die Breite geht und dort ankommt, wo Förderung oder Nicht-Förderung, Unterstützung oder Exklusion stattfindet, nämlich in den Instituten und an den einzelnen Lehrstühlen. Dabei besteht ein hoher Bedarf, die Gender-Kompetenz insbesondere von Personen in Leitungspositionen zu erhöhen. Die Kenntnis über die strukturellen Hindernisse ist vielfach noch sehr gering. Notwendig ist die Reflexion über die Exklusionsmechanismen in der Wissenschaftskultur. Das ist ein dickes Brett, weil es viele Annahmen in der Wissenschaft grundsätzlich in Frage stellt. Allerdings bin ich überzeugt, dass wir ohne solche grundsätzlichen Änderungen die gläsernen Decke nicht überwinden können und es besteht Einigkeit, dass wir mehr Geschlechtergleichstellung in der Wissenschaft erreichen wollen. Danke!



Diskussionsrunde





Prof. Dr. Doris Mathilde Lucke

für die Diskussion, in die wir jetzt gehen wollen. Frau Lucke, wenn heute Ihre Studentinnen vor Ihnen sitzen und Sie sehen, sie sind begabt, sie haben den Willen, dass die eigentlich gerne mehr erreichen möchten in der Wissenschaft: Was raten Sie denen?

Prof. Dr. Doris Mathilde Lucke

Institut für Politische Wissenschaft
und Soziologie, Rheinische
Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Herzlichen Dank, Frau Dr. Löther. Jetzt kommen wir zu einem kleinen Spielfilm, der uns ein paar Statements zeigen wird von Frauen, die es geschafft haben und die uns erzählen werden, wie sie es geschafft haben. Ich darf Sie bitten, den Film abzufahren: »Frauen in der Wissenschaft – acht persönliche Statements«.

Es wird ein kurzer Film abgespielt, in dem Frauen mit wissenschaftlichen Karrieren ihren Lebenslauf und ihre persönliche Unterstützung schildern. Es sprechen: Prof. Dr. Beate Schücking, Prof. Dr. Annette G. Beck-Sickingen, Prof. Dr. Astrid Lorenz, Prof. Dr. Mechthild Krause, Prof. Dr. Ester Troost, Rita Fleck, Prof. Dr. Sibylle Seyffert und Dipl.-Ing. Anett Stöcker.

<https://www.facebook.com/smwk.sachsen.de>

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Sehr unterschiedliche Statements, sehr unterschiedliche Erfahrungen und eine Menge Stoff

Es ist außerordentlich schwierig. Man konnte es vielleicht erkennen, dass ich auch ein bisschen hinter die Fassade schaue aufgrund eigener Erfahrungen. Es gibt einige Kolleginnen, muss ich hinzufügen, die der Meinung sind: »Wenn du sagst, du bist benachteiligt, dann bist du benachteiligt.« Das ist eine Strategie, die von Frauen häufig angewandt wird, dann sind das fast immer die Frauen, die sind so toll, die sind so wie ein Mann, die hätten auch nicht solche Geschichten erzählt.

Ich war sehr erstaunt, wie die Statements dieser Frauen im Film gerade denen gleichen, die in einer Veranstaltungsreihe, die vor mehreren Jahren an der Universität Bonn stattgefunden hat, zu sehen waren. Das waren immer Frauen in der Politik, Frauen in der Wissenschaft, Frauen in den Medien usw. – da saßen sie in einer Reihe wie wir jetzt und es waren alles Frauen, die es geschafft haben. Diese Frauen haben genau dieselbe Lebensgeschichte erzählt, wie Sie es vorhin gehört haben. Da war es immer die Familie, es war Glück, es war ein Mann, es waren immer die anderen. Keine sagt: »Ich bin gut, ich habe es geschafft.« Man könnte auch sagen, eine biografische Illusion oder ein Narrativ. Jetzt war aber die Frage, was ich raten würde. Raten

würde ich gar nicht mehr viel, weil ich die Erfahrung gemacht habe, dass Ratschläge oft auch daneben sind. Ich sage: »Schauen Sie mich genau an und ziehen Sie Ihre Schlüsse daraus.« Das führt dann manchmal dazu, dass manche auch diesen Weg ausprobieren. Es führt allerdings auch dazu, dass manche sagen – das klang vorher bei Ihnen auch an, Frau Löther –, dass Sie sagen: »Nein, so eine Tour mache ich nicht mit.« Das ist für mich biografisch fast dramatisch. Verstehen Sie, was ich meine?

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Nachvollziehbar. Natürlich. Frau Löther, der Ball ist gerade schon zu Ihnen gerollt. Was muss man den jungen Frauen sagen, um Frauen den Weg zu erleichtern, nach vorne zu kommen und die Hindernisse zu überwinden?

Dr. Andrea Löther

GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften,
Kompetenzzentrum Frauen
in Wissenschaft und Forschung CEWS

Nachdem ich in meinem Vortrag die strukturellen Hindernisse dargestellt habe, tue ich mich schwer damit zu sagen, was die jungen Frauen tun müssen. Es gibt viele Programme, um die Frauen irgendwie an dieses Wissenschaftssystem anzupassen. Natürlich rate ich den Frauen: »Nehmt die Förderprogramme mit, die ihr bekommen könnt.« Ich denke vor allen Dingen, dass in der Promotions- und der Postdoc-Phase Coaching- und Mentoring-Programme sinnvoll sind. Diese Angebote helfen Strukturen, Möglichkeiten und strukturelle Hindernisse zu reflektieren. Es geht darum, dass sich Nachwuchs-



Dr. Andrea Löther

wissenschaftlerinnen klar machen, dass nicht sie schlechter sind, sondern dass es auch strukturelle Gründe gibt, die ihnen im Weg stehen. Darüber hinaus sollten Nachwuchswissenschaftlerinnen das machen, was ihnen wichtig ist und was sie machen möchten. Aber wie gesagt, ich halte ich es für problematisch, dass immer Frauen noch etwas machen und erlenen sollen, damit sie sich irgendwie an dieses System anpassen, was an bestimmten Stellen nicht für ihre Lebenssituation gemacht ist.

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Vielen Dank. Frau Ochsenfeld-Repp, die Frage geht noch einmal an Sie. Was würden Sie sagen, was muss man diesen jungen Frauen auf den Weg mitgeben, was müssen die sozusagen selbst tun, um dann das System überhaupt entfalten zu können, was schon aufgebaut ist?

Dr. Sonja Ochsenfeld-Repp

Gruppenleiterin Chancengleichheit,
Wissenschaftliche Integrität und
Verfahrensgestaltung,
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Wir versuchen, relativ viel in struktureller Hinsicht gemeinsam mit den Hochschulen zu machen, um die Rahmenbedingungen förderlich zu gestalten. Aber ich glaube, dass erst einmal eine Antragsstellung, also zum Beispiel bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft oder bei anderen Fördermittelgebern, in Angriff genommen werden sollte. Das hören wir auch von anderen Einrichtungen, dass vielfach zunächst das Selbstvertrauen gestärkt werden muss. Wir versuchen auch immer, Hochschullehrer und Hochschullehrerinnen zu ermutigen, gezielt Wissenschaftlerinnen anzusprechen, denn das bringt häufig viel. »Man traut mir das zu, ich soll mich bewerben«, das ist so ein Quäntchen, was man auch manchmal braucht, um einen Antrag einzureichen. Wenn man einmal im System ist, so unsere Erkenntnis, dann sind die Quoten und Erfolgchancen wirklich gleich groß. Man braucht manchmal so einen Anlauf.



Dr. Sonja Ochsenfeld-Repp

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Wenn das mit der Zurückhaltung so ein Thema ist, dann schließt sich natürlich zwangsläufig die Frage an, Frau Stange: Dann müssen wir eben noch eine Quote machen, auch wenn das viele gar nicht wollen?

Dr. Eva-Maria Stange

Sächsische Staatsministerin für
Wissenschaft und Kunst

Wir haben gerade in den Statements gehört, dass das mit der Quote ein Problem ist, im Osten noch mehr als im Westen. Ich bin da sehr zurückhaltend. Frau Prof. Troost sagte, was Sie eben auch deutlich gemacht haben, und ich kann das an meiner eigenen Biografie und an der meiner Kinder beobachten: »Trau dich einfach!« Frau Prof. Troost sagte im Film, es sei wichtig, dass man sich nicht scheut, einen zu großen Schuh anzuziehen. Sowohl rückblickend als auch vor dem Hintergrund dieser Biografien stelle ich immer wieder fest, dass junge Frauen mittlerweile auf einem sehr guten Weg sind, aber immer noch zu viele Frauen sagen: »Ich habe da noch eine Familie, das und das muss ich ja auch noch machen, soll ich das wirklich tun?«

Meiner Erfahrung nach denken Frauen immer viel zu stark über die Zukunft und die Rahmenbedingungen nach, ehe sie den Schritt gehen oder es einfach tun. Ich kann das auch an mir selbst beobachten, ich bin ja vor vielen Jahren innerhalb von wenigen Stunden Vorsitzende der Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft geworden. Erst nachdem ich das getan hatte, wurde mir klar, dass die Hauptgeschäftsstelle in Frankfurt am Main ist, ich hier eine

Familie und gerade mit drei Kindern ein neues Haus bezogen habe. Erst dann wurden die Probleme klar und Schritt für Schritt weggeräumt. Aber dann kommt natürlich all das, was hier schon besprochen wurde. Es müssen Rahmenbedingungen funktionieren, Familie Unterstützung geben, die Möglichkeit existieren, dass man auch pendeln kann – das Umfeld muss stimmen. Ich finde es übrigens auch gut, dass für die DFG zum Beispiel nur zehn Veröffentlichungen eine Rolle spielen, denn das ist bei vielen ein Totschlagargument für die Berufung.

Also zum einen: »Trau dich!« Ich glaube, das ist der wichtigste Punkt, den wir auch deutlicher machen müssen. Ich habe den Eindruck, dass wir dabei sind, die Rahmenbedingungen anzupassen in dem Moment, wenn eine junge Frau oder auch ein junger Mann sich für Familie und wissenschaftliche Karriere entscheidet. Wir haben ein Riesenproblem – denn wir reden ja auch über Führungspositionen, über Professorinnen, die quasi in Führungspositionen sind, ob sie wollen oder nicht. Viele junge Menschen wollen nicht mehr in Führungspositionen sein, weil sie Sorge haben, dass die hohen Anforderungen, die auf sie einstürmen, nicht mit der Familie vereinbar sind. Das ist also nicht nur ein Frauenproblem. Deswegen brauchen wir neben dem »Trau dich!«, »Mach es!«, »Geh den Schritt!«, »Du kannst das!« – auch das Schaffen von Rahmenbedingungen, damit man es dann schaffen kann.

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Dazu gehören aber auch die Verfügbarkeiten. Frau Löther hatte es in ihrem Vortrag betont, dass es eben nach wie vor darauf ausgerichtet ist, die Erwartungshaltung an die männlichen

Gewohnheiten – Männer müssen nicht nach Hause, müssen keine Kinder versorgen – anzupassen. Ich weiß natürlich auch, dass sich inzwischen vieles schon ändert und Berufs- und Familienarbeit in vielen Familien auch wirklich geteilt wird, aber das ist immer noch nicht der Normalfall. Frau Lucke, ich wollte noch einmal von Ihnen wissen, wie Sie das eigentlich gemagt haben.

Prof. Dr. Doris Mathilde Lucke

Institut für Politische Wissenschaft
und Soziologie, Rheinische
Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Ich bin Mutter, ja. Wie ich es geschafft habe? Es war so, dass mir im Nachhinein schwindlig wird, wie das gegangen sein kann. Ich hatte das Glück, gesund zu sein, stark zu sein. Das muss man ja auch mal sehen, denn man sagt zwar »Die hat es geschafft«, aber wie viel da auch verhindert werden sollte! Man braucht eine hohe Widerstandsfähigkeit gegen ganz viele Dinge und auch ein Selbstbewusstsein, das möglicherweise nicht nur aus der Wissenschaft gespeist wird. Mir hat es gutgetan, dass ich – mit Bourdieu gesprochen – den »Scharfsinn der Ausgeschlossenen« hatte, also sozusagen aus meiner Rolle heraustreten und sehen konnte, was denn diese ernstesten Spiele unter Männern waren. An der Stelle würde ich gerne sagen, was ich Frauen raten würde. Vielleicht sollten wir mehr von den Frauen weggehen und stärker auf das System Wissenschaft eingehen. Wenn das geändert werden würde, davon bin ich überzeugt, würden alle – Männer und Frauen – davon profitieren.



Prof. Dr. Doris Mathilde Lucke

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Dazu würden dann ja auch die Verfügbarkeiten gehören, man müsste sozusagen den Stundenplan verändern. Man müsste Tagungen vielleicht anders ansetzen, oder was würde das konkret bedeuten?

Prof. Dr. Doris Mathilde Lucke

Institut für Politische Wissenschaft
und Soziologie, Rheinische
Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Zum Beispiel, es gibt verschiedene Möglichkeiten. Es gibt ja nicht nur ein »gender pay gap«, sondern auch ein »gender time gap«. Die Zeit ist ein ganz wichtiger Faktor, auch die Veröffentlichungen. Mir zum Beispiel sagte ein Kollege – ich habe relativ viel publiziert: »Können Sie da nicht einfach etwas weglassen? Das ist ja allmählich be-

drohlich!«. Da habe ich mir auch gedacht: »Wo bin ich denn da? Das sind ja alles männergemachte Kriterien, von denen, denen es passt, nicht umgekehrt«. Sonst hat man lange Zeit gesagt, wenn junge Männer vom Gymnasium auf die Universität kommen, dann werden sie dort etwas nachsozialisiert. Bei den Frauen hat man gesagt, sie müssen zuerst regelrecht »enkluturiert« werden. Das trifft auch mit einem empirischen Befund aus einer Doktorarbeit zusammen, dass bei Frauen sehr viel stärker die Herkunft eine Rolle spielt als bei Männern. Das ist ein Hinweis darauf, dass man das System ändern muss und nicht die Frauen fördern.

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Frau Ochsenfeld-Repp, wie könnte man da vorgehen, das System zu ändern in dem Sinne, wie Frau Lucke das eben angesprochen hat? Wie würden Sie das beurteilen?



Dr. Eva-Maria Stange

Dr. Sonja Ochsenfeld-Repp

Gruppenleiterin Chancengleichheit,
Wissenschaftliche Integrität und
Verfahrensgestaltung,
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Was wir mit Blick auf das System machen, ist die Zusammenarbeit mit den Hochschulen selbst, wo wir die Rahmenbedingungen gemeinsam setzen. Wir versuchen, diese Gleichstellungskonzepte in Forschungsverbünden aufzusetzen. Wir schauen uns zum Beispiel ganz im Kleinen an, wann denn die Besprechungen der Teilprojektleiter und -leiterinnen stattfinden. Das sind diese Sachen, die wir auch in den Begutachtungen nachhalten. Das hört sich zwar klein an, aber man merkt, dass man auch systemisch im Forschungsalltag Veränderungen einführt, die Vereinbarkeitsproblematiken erleichtern. Das machen wir auch in der Geschäftsstelle so, dass wir bei Tagungen darauf achten, dass Frauen auf der Sprecherinnen-Liste stehen.

Dr. Eva-Maria Stange

Sächsische Staatsministerin für
Wissenschaft und Kunst

Ein Argument, das bisher noch keine Rolle gespielt hat: Wir haben uns vor einiger Zeit angesehen, wie sich junge Mädchen nach dem Abitur entscheiden, zum Studium zu gehen. Wir haben ungefähr 30 % der Hochschulzugangsberechtigten, die nicht zum Studium gehen und haben festgestellt, dass es deutlich mehr junge Mädchen betrifft – trotz gleicher Leistungen – als junge Männer. Ein Argument, das eine Rolle spielt, ist die Finanzierung: also die Sorge eines langen Studiums, dass ich nicht finanziell abgesichert bin, mich dabei verschulde oder das vielleicht finanziell nicht durchstehe. Dieses Argument hat bis jetzt noch keine Rolle gespielt. Prekäre Arbeitsverhältnisse, kurze Arbeitsbeschäftigungen, also auch finanzielle Unsicherheit nicht nur für mich selbst, sondern gegebenenfalls für die Familie – all das spielt

auch in der wissenschaftlichen Karriere bei Frauen stärker eine Rolle als für Männer, so mein Eindruck.

Dr. Andrea Löther

GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften,
Kompetenzzentrum Frauen
in Wissenschaft und Forschung CEWS

Eine direkte Antwort, inwiefern ökonomische Gründe eine Rolle spielen, kann ich leider nicht geben. Spannend und wichtig ist jedoch, die Verquickung zwischen sozialer Herkunft und Geschlecht zu betrachten. In einer gesonderten Auswertung der Erhebung zur wirtschaftlichen und sozialen Lage der Studierenden zeigten Elke Middendorf und Andrea Hoops⁷ bei der Studienberechtigung den Zusammenhang zwischen Geschlecht, sozialer Herkunft und Leistung: Frauen mit weniger guten Abiturnoten und einer Herkunft aus nicht-akademischem Familien nahmen seltener ein Studium auf Männer mit den gleichen Noten und der gleichen sozialen Herkunft. Bei guten Abiturnoten spielten Geschlecht und soziale Herkunft dagegen keine Rolle. Bei diesem Zusammenhang kann ich mir vorstellen, Frau Stange, dass die Finanzierung eine Rolle spielt. Ähnliche Mechanismen können dann natürlich im weiteren Karriereverlauf wirken. Christina Möller zeigt in einem Beitrag⁸, dass der Frauenanteil bei Juniorprofessuren zwar sehr hoch ist, dass Juniorprofessorinnen und -professorinnen noch stärker aus der höchsten Herkunftsguppe kommen, als im

akademischen Feld sowieso schon üblich. Den Grund sieht Christina Möller in der besonders schnellen Karriere, durch die soziale Aufsteiger/innen abgedrängt werden.

Deshalb finde ich es wichtig, im Zusammenhang mit Diversity auch von sozialer Herkunft zu sprechen. Im Zusammenhang mit dem Geschlecht sehen wir sehr häufig die Koppelung zwischen Bildungshintergrund. In einem der Filme wurde auch eine Wissenschaftlerin porträtiert, die die Erste in ihrer Familie war, die promoviert hat.

Prof. Dr. Doris Mathilde Lucke

Institut für Politische Wissenschaft
und Soziologie, Rheinische
Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Das Geschlecht ist tatsächlich eine Sozialkategorie, eines unter anderen Unterscheidungskriterien. Das ist ein Verdienst der Frauenforschung, dass das überhaupt so gesehen wird. Das Geschlecht ist eine Klasse im Sinne von Marx, ein sozialer Ungleichheitsfaktor. Aus derselben Studie, die gerade erwähnt wurde, geht auch hervor: Wenn Frauen aus einem sehr hohen Herkunftsmilieu Professorinnen werden, dann machen die gleich noch einen Sprung und werden Dr.-Ing. und Ingenieurwissenschafts-Professorinnen. Die überspringen dann also gleich zwei Schatten, das finde ich an der Stelle interessant. Das andere ist neben der geschlechtsspezifischen Sozialisation sicherlich auch das Nachwirken von traditionellen Geschlechterklischees.

7 Vortrag bei der bukoF-Jahrestagung 2004

8 Möller, Christina (2018): Diverse Professorenschaft? Intersektionale Erkenntnisse am Beispiel der Universitäten in Nordrhein-Westfalen. In: CEWSjournal (114), S. 67–70. (URL: <http://www.etracker.de/lnkcnt.php?et=qPKGYV&url=https://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/CEWS-journal/cews-journal114.pdf&lnkname=fileadmin/cews/www/CEWSjournal/cews-journal114.pdf>). Vgl. auch Möller, Christina (2015): Herkunft zählt (fast) immer. Soziale Ungleichheiten unter Universitätsprofessorinnen und -professoren. 1. Aufl.: Weinheim, Bergstr.: Beltz Juventa.



Alexandra Gerlach

Bei Frauen wird immer noch unausgesprochen mitgedacht: »Sie ist die Zuverdienerin, sie ist die Mithelfende Familienangehörige.« Das ist nicht nur in den Köpfen von Männern. Es ist auch in den Köpfen von Frauen, das weiß man im Zusammenhang mit der Einkommensungleichheit, dass Frauen die Latte für sich selbst tiefer hängen, welches Gehalt sie für ihre Leistung als gerecht empfinden würden. Hier besteht ein Zusammenhang mit der Befürchtung: »Ich halte das finanziell irgendwie nicht durch«.

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Aber das bedeutet ja, dass wir einen richtigen Bewusstseinswandel brauchen, eigentlich auf beiden Seiten. Wie können wir den anstoßen? Wie macht man das? Was können wir da tun?

Dr. Eva-Maria Stange

Sächsische Staatsministerin für
Wissenschaft und Kunst

Dafür sind natürlich solche Tagungen geeignet und auf der anderen Seite Mechanismen, die

wirklich materiell zwingen. Deshalb war ich sehr froh, als die Deutsche Forschungsgemeinschaft sich 2008 entschieden hat, materiell zwingende Punkte in die Anträge hineinzubringen. Ich kann mich erinnern, dass bei der Max-Planck-Gesellschaft damals eine harte Diskussion geführt worden ist: »Ich bekomme den Antrag nur, wenn ich dort Gendergerechtigkeit festschreibe, wenn ich nachweise, dass es ein Genderkonzept gibt etc.« Das sind harte Faktoren, nur dann kann man so etwas erzwingen. Es waren damals die Herren Präsidenten, die das angestoßen haben. Auch das muss man sagen: Wir müssen die Männer dazu bewegen, darüber nachzudenken. Der Kulturwandel muss auch dort stattfinden. Dann gibt es natürlich die gesetzlichen Regelungen, das ist klar, über die wir heute vielleicht auch noch einmal verstärkt reden müssen. Aber dieser Kulturwandel muss materiell begründet sein, nur dann erzwingen wir ihn, gerade im Wissenschaftsbereich.

Wir hatten hier vor einiger Zeit eine Tagung zu Evaluierungen von Projekten im Forschungsbereich. Wir wissen, dass das Renommee stark dadurch geprägt ist, wie viele Veröffentlichungen ich in den entsprechenden Zeitschriften habe, wie viele Tagungen ich als Referent besucht habe, wie oft ich zitiert werde etc. Deswegen finde ich es auch gut, dass die DFG ganz deutlich sagt: »Wenn einmal Anträge von den Frauen gestellt werden, dann haben sie hohe Erfolgsquoten. Aber sie müssen zu dieser Stufe kommen, sie müssen Anträge stellen können.« Das ist das eine und das andere ist, dass wir Frauen Netzwerke brauchen, aus denen zum Beispiel Berufungsvorschläge kommen. Denn manchmal sind Frauen bei Einstellungen gar nicht auf dem Schirm, aber man sollte sie ansprechen, ob sie sich bewerben wollen. Diese Form der Kommunikation ist wichtig, denn sie

bewegen Karrieren. Ich glaube, in dieser Frage hat sich einiges verändert.

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Hierzu kann aber sicherlich Frau Lucke noch etwas sagen. Sie war nämlich – und ist es vielleicht noch – assoziierte Professorin im Netzwerk für Frauenforschung Nordrhein-Westfalen. Was hat das Netzwerk genau bewegen können?

Prof. Dr. Doris Mathilde Lucke

Institut für Politische Wissenschaft
und Soziologie, Rheinische
Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

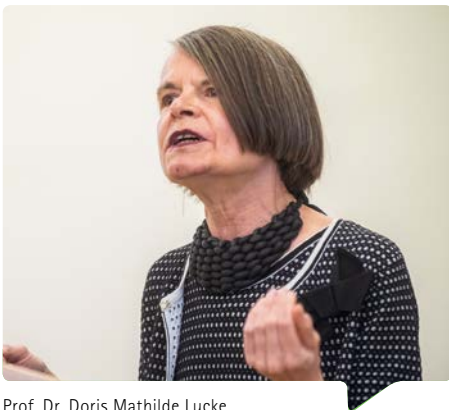
Ich reproduziere jetzt alle Vorurteile zum Thema Frauen und Technik, aber das Netzwerk Frauen und Geschlechterforschung in NRW ist ein totales Erfolgsmodell, finde ich. Ich glaube, das ist bundesweit, manche sagen europaweit, das einzige derartige Netzwerk mit momentan 141 Professorinnen, also groß und mächtig. Sie haben

die Frauen angesprochen, also Frauen allein sind kein Segen. Man weiß zum Beispiel aus einer empirischen Studie, da war die Idee, wenn in Berufungskommissionen mehr Frauen sitzen würden, dann würden mehr Frauen berufen werden. Dem ist nicht so, das Gegenteil kann der Fall sein. Ich finde, es fehlt so etwas wie, abgesehen von unserem Netzwerk, eine weibliche Netzwerkkultur. Old-Boys-Networks funktionieren, aber die der Sisters eher weniger gut. Wenn Sie mich fragen, habe ich dafür auch einen Interpretationsansatz. Das haben Sie auch in anderen Bereichen: Wer seine Position gegen Widerstand hat erkämpfen müssen, der will es den anderen nicht leichter machen. Der fördert dann eher jemand anderes, als dass er sagt: »Der rolle ich jetzt aber den roten Teppich aus!« Ich hoffe, ich spreche nicht für mich. Ich hätte mir gewünscht, dass ich mehr Frauen nachziehe. Aber ich nehme das so wahr, dass da andere Etikettierungsprozesse greifen. Da heißt es in etwa: »Eine Lucke reicht uns.« Und dann ist die Tür zu, und das sehen Sie auch anderswo, wie sozusagen auf kaltem Wege und von der Öffentlichkeit nahezu unbemerkt auf Frauen in wichtigen Positionen sang- und klanglos Männer folgen. Ich erinnere nur an Jutta Limbach als Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts und eine ganze Reihe anderer Beispiele.

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Frau Ochsenfeld-Repp, das wäre auch vielleicht eine Aufgabe für die DFG, sich dafür verstärkt einzusetzen, dass Frauen sich besser zusammenschließen. Da haben wir ja offenbar einen Mangel. Was können Sie da seitens der DFG tun?



Prof. Dr. Doris Mathilde Lucke



Dr. Sonja Ochsenfeld-Repp

Dr. Sonja Ochsenfeld-Repp

Gruppenleiterin Chancengleichheit,
Wissenschaftliche Integrität
und Verfahrensgestaltung,
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Was wir bislang noch nicht anbieten, ist die Förderung einer Vernetzung. Wir versuchen immer mal wieder für Sprecherinnen und für Sprecher von Exzellenzclustern und von anderen Forschungsverbünden einen Austausch zu organisieren. Aber da geht es eher um die Inhalte der Forschung und wie man das aufsetzt. Wir haben auch schon darüber nachgedacht, vielleicht auf einer anderen Ebene eine Vernetzung anzustoßen, aber wir müssen auch immer schauen: Wir machen das im Rahmen der Forschungsförderung, also wo ist wirklich unser Auftrag und wo sind andere Akteure besser aufgestellt, um für dieses Themenfeld zu sorgen? Da würde ich eher die Forschungseinrichtungen sehen.

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Frau Löther, wo sehen Sie Ansätze, die Frauen aktiver zu machen, gerade im Sinne der Netzwerke, füreinander eintreten, sich gegenseitig empfehlen? Das gibt es ja in Journalistenkreisen übrigens ganz genauso und das findet immer nachts an der Bar statt, wer da nicht mithalten kann, ist auch ganz schnell raus. Was sehen Sie für Ansätze?

Dr. Andrea Löther

GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften,
Kompetenzzentrum Frauen
in Wissenschaft und Forschung CEWS

Solche Ansätze gibt es beispielsweise bei Mentoring- und ähnlichen Karriereentwicklungsprogrammen von Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Diese wirken auch sehr stark in

Richtung Vernetzung, wobei natürlich überfachliche und fachliche Vernetzungen zu unterscheiden sind. Wichtig sind auch die Fachgesellschaften. In einem Projekt⁹ wurde bereits untersucht, welche Rolle die Fachgesellschaften in der Gleichstellungspolitik spielen und spielen können. Wichtig ist zu klären, wo die fachliche Vernetzung stattfindet, wie Frauen in den Fachgesellschaften verankert sind und wie sie sich untereinander vernetzen können.

Prof. Dr. Sibylle Gemming

Abteilungsleiterin Helmholtz-Zentrum
Dresden-Rossendorf

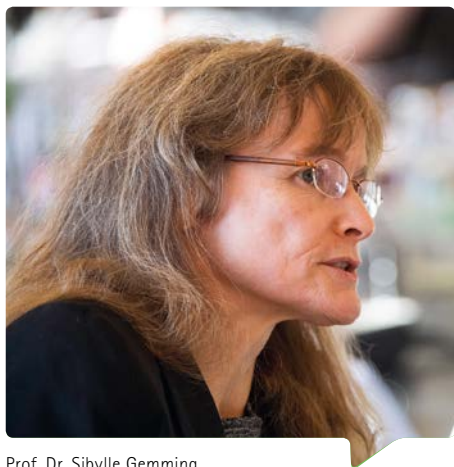
Meine Frage stelle ich an Frau Ochsenfeld-Repp. Es geht um Folgendes: Sie sprachen vorhin über die Sichtbarkeit. Sichtbarkeit ist nicht gleichbedeutend mit gleicher Menge an Förderung. Es

ist auch gleichbedeutend mit Förderung bei herausragenden Projekten wie Exzellenzcluster oder Sonderforschungsbereichen. Wie sieht denn da der Prozentsatz an weiblicher Beteiligung aus an den Leuten, die wirklich sichtbar werden und dann sich auch weiterempfehlen können?

Dr. Sonja Ochsenfeld-Repp

Gruppenleiterin Chancengleichheit,
Wissenschaftliche Integrität
und Verfahrensgestaltung,
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Wir haben erst jüngst eine Auswertung zu den Anträgen für Exzellenzcluster in der Exzellenzstrategie gemacht; dort sind 27% weibliche »Principal Investigators« vertreten. Wir haben auch andere Programme ausgewertet und kommen – je nach Förderprogramm – auf einen Satz zwischen 20 bis rund 30% an Frauen, die wir in diesen Positionen haben. Wir schauen uns im Rahmen des qualitativen Gleichstellungskonzepts jetzt noch einmal an, wie man Frauen in diesen herausgehobenen Positionen, die auch eine Zuschreibung von Renommee an einer Hochschule bedeuten, unterstützen kann. Wir bekommen häufiger Anrufe von Wissenschaftlerinnen, ob man sich ein Sprecheramt teilen kann mit Blick auf Vereinbarkeitsfragen und auch andere Gremienbelastungen, das ist nicht unbedingt nur Familie, sondern sind auch noch andere Aufgaben. Es gibt ja auch eine Art Jobsharing, was man jetzt auch häufiger bei Direktorinnen von Grundschulen sieht. Wir diskutieren, ob man diese Ansätze auch auf unser Förderportfolio übertragen kann.



Prof. Dr. Sibylle Gemming

9 FaberChE – Fachgesellschaften bergen Chancen für exzellente Wissenschaftlerinnen (URL: <http://www.faberche.de/>).

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Aber das würde ja auch bedeuten, dass man dann die Berufsbilder noch einmal verändern muss bzw. die Stellenbeschreibungen, oder?

Dr. Andrea Löther

GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften,
Kompetenzzentrum Frauen
in Wissenschaft und Forschung CEWS

Für mich ist Ihr Hinweis wichtig, dass es an dieser Stelle nicht nur um Vereinbarkeit geht. Vielmehr wissen wir aus Befragungen, dass Frauen, die in die Wissenschaft gehen, sehr stark intrinsisch motiviert sind. Sie wollen Wissenschaft machen. Viele Wissenschaftlerinnen interessieren sich nicht unbedingt für Machtpositionen oder Leitungspositionen, die mit viel Verwaltungsarbeit verbunden sind. Weiter muss man bedenken, dass bei Gremien- und Leitungsfunktionen Kenntnisse im Wissensmanagement häufig kein Auswahlkrite-

rium sind, sondern vor allem nach Kriterien wie wissenschaftlichen Publikationen ausgewählt wird. Gute Forschung und viele Publikationen verweist jedoch nicht notwendig auf gute Führungskompetenzen. Wir sollten stärker unterscheiden, was Wissenschafts- und was Führungsfunktionen sind. Für Frauen in der Wissenschaft ist häufig das Forschen attraktiv.

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Trotzdem noch mal die Frage: Bedeutet das, dass man dann die Stellenbeschreibungen für Professorinnen komplett verändern muss?

Dr. Sonja Ochsenfeld-Repp

Gruppenleiterin Chancengleichheit,
Wissenschaftliche Integrität und
Verfahrensgestaltung,
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Ich denke schon, weil einfach die Anteile, die man für bestimmte Aufgabenbereiche hat, sich verschieben werden und man überlegen muss, welche Bereiche man wie zusammen bearbeiten kann, wie man sich das aufteilt usw. Das ist eine relativ individuelle Sache von Fall zu Fall und ich glaube, eine gewisse Flexibilität müsste dort sein.

Prof. Dr. Doris Mathilde Lucke

Institut für Politische Wissenschaft und
Soziologie, Rheinische
Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Das Berufsbild des Professors ist ja durchaus sehr viel differenzierter. Das ist nicht nur der



Dr. Andrea Löther

Forscher, das ist nicht nur der Hochschullehrer, das ist der Manager. Ich war eine Zeit lang in einem reinen Jungengymnasium, wo ich jedes Jahr einmal eingeladen wurde, um Wissenschaft als Beruf vorzustellen. Ich habe zuerst gefragt: »Glauben Sie denn wirklich, ich könnte so ein Vorbild für siebzehn-, achtzehnjährige Jungs abgeben?« Mir wurde geantwortet: »Frau Lucke, machen Sie einfach mal.« Das passt zu dem, was Frau Löther zuvor gesagt hat. Nachdem ich etwas von meinem Alltag erzählt habe, war dann meistens die erste Frage: »Was verdienen Sie und wie viele Leute haben Sie unter sich?«



Dr. Eva-Maria Stange

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Der Job als Machtfrage sozusagen.

Prof. Dr. Doris Mathilde Lucke

Institut für Politische Wissenschaft
und Soziologie, Rheinische
Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Ja.

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Also auch da ein eindimensionales Denken, kann man sagen. Aber das kann man ja aufbrechen und verändern. Steter Tropfen höhlt den Stein. Aber was würden Sie vorschlagen, wie würden Sie die Stellenbeschreibung fassen, um sozusagen ein modernes Hochschullehrerda-sein zu ermöglichen?

Dr. Eva-Maria Stange

Sächsische Staatsministerin für
Wissenschaft und Kunst

Ich glaube, in den vorigen Beiträgen kam ein Hinweis: Es geht um diese Alles-oder-Nichts-Frage: Muss man denn Professor oder Professorin werden oder gibt es noch andere Möglichkeiten, mit einer festen Stelle in der Wissenschaft tätig zu sein? Wir hören das ja immer wieder von Nachwuchswissenschaftlern und -wissenschaftlerinnen. Aber vielleicht ist es für Frauen in der Tat noch wichtiger, dass man nicht unbedingt eine Professorenstelle anstrebt, die auch immer ein Stück Management impliziert, weil man gleichzeitig Verantwortung für den Lehrstuhl und weitere Mitarbeiter trägt usw. Da ist also immer ein Stück Leitungsfunktion und Management dabei bis hin zu Gremientätigkeiten. Es ist vielleicht ein Weg, dass man neben dem Professor eine weitere Kategorie der Festanstellung hat, die aber auch Wissenschaft und Lehre ermöglicht. Da sind wir gerade in Sachen im Zuge der Weiterentwicklung unseres Hochschulgesetzes dabei, ähnlich wie in anderen

Bundesländern eine solche Kategorie einzuführen, denn der wissenschaftliche Mitarbeiter oder die wissenschaftliche Mitarbeiterin ist es eben nicht, denn wir reden über Postdoc-Stellen, also diejenigen, die schon eine Promotion haben, aber nicht unbedingt die Professur anstreben. Wir haben schon mehrfach darüber gesprochen, dass wir 2008 die Oberassistenten-Stellen, die noch aus der DDR-Zeit stammten, abgeschafft haben, weil die nicht mehr in das System passten. Eigentlich fehlt uns jetzt diese Kategorie. Deswegen werden wir sicherlich darüber reden müssen und vermutlich etwas Analoges wieder einführen, andere Bundesländer sind schon diesen Schritt gegangen.

Dr. Annerose Beck

Referatsleiterin Bund-Länder-
Forschungseinrichtungen/SMWK

Mich würde Folgendes interessieren: Es wurde jetzt sehr viel über den Hochschulbereich in ganz unterschiedlichen Facetten gesprochen. Sind das allgemeingültige Defizite und Forderungen für die Wissenschaft oder sind Frauen, die sich als gemeinsam berufene Professorinnen zwischen Hochschulen und außeruniversitären

Forschungseinrichtungen in einem besonderen Spannungsfeld mit Lehre und Forschung befinden, besonders in den Fokus zu nehmen? Sind das allgemeingültige Forderungen, die Sie hier in den Raum gestellt haben? Gibt es Unterschiede zwischen dem Hochschul- und außeruniversitären Bereich? Wie wichtig ist dabei das Mentoring? Ich persönlich halte es für sehr wichtig, dass egal, ob es ein Mann oder eine Frau ist, Personen, die schon sehr stark in Netzwerke eingebunden sind, auch als Ansprechpartner oder Begleiter insbesondere für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs zur Verfügung stehen.

Dr. Andrea Löther

GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften,
Kompetenzzentrum Frauen
in Wissenschaft und Forschung CEWS

Zu den Unterschieden zwischen Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen möchte ich anmerken, dass bestimmte Mechanismen, die ich in der Wissenschaftskultur aufgezeigt habe, übergreifend sind. Es gibt eine gewisse Mobilität zwischen der Hochschule und außeruniversitärer Forschungseinrichtung und über gemeinsame Berufungen sind beide miteinander verbunden. In der Gleichstellungsarbeit gibt es deutliche Unterschiede: Die Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen, vor allem den Universitäten, ist inzwischen sehr professionalisiert, während an den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, deren Institute oft kleiner sind, Gleichstellungsarbeit fast durchgängig nebenamtlich gemacht wird. Auf der zentralen Ebene der Forschungsverbünde gibt es Stellen, die sich spezifisch mit Gleichstellung befassen. In den Instituten ist die Gleichstellungsarbeit jedoch meist sehr viel schlechter ausgestattet als an den Hochschulen. Diese Situation hat



Dr. Annerose Beck



Dr. Andrea Löther

natürlich einen Einfluss darauf, was in den Instituten passiert. Bei der Teilhabe von Wissenschaftlerinnen und den Aktivitäten gibt es große Unterschiede zwischen den Forschungsverbünden. Die Max-Planck-Gesellschaft hat seine spezifischen Probleme mit dem Berufungssystem, hat andererseits bestimmte Maßnahmen aufgesetzt, wodurch vor allem die Frauenanteile in den W2-Professuren erhöht wurden. In der Leibniz-Gemeinschaft gibt es viele Aktivitäten und Maßnahmen, aber auch Fächerprofil begünstigt einen höheren Frauenanteil. In der Fraunhofer-Gesellschaft ist die Situation sehr schwierig. In den letzten 20 Jahren, seitdem es ein gutes Monitoring zu den Frauenanteilen in den Forschungseinrichtungen gibt, liegt der Frauenanteil an den Führungspositionen der Fraunhofer-Gesellschaft konstant bei fünf Prozent. Es gibt keine Veränderungen und das liegt nicht nur am Fächerprofil, sondern auch sicherlich an der Kultur der Institute. In der Helmholtz-Gesellschaft, die auch durch die Ingenieur- und Naturwissenschaften geprägt ist, haben sich die Frauenanteile auf Führungspositionen in den letzten Jahren erhöht, wenn auch sicherlich noch nicht ausreichend. Aber es liegt eben auch daran, wie die Gleichstellungsarbeit in den Instituten verankert ist. Was die Gleichstellungsbeauftragten

machen, welche Möglichkeiten sie haben, natürlich hat das Wirkungen. Die Entwicklungen an den Hochschulen hätten wir nicht, wenn es keine Gleichstellungsbeauftragten gegeben hätten.

Dr. Sonja Ochsenfeld-Repp

Gruppenleiterin Chancengleichheit,
Wissenschaftliche Integrität
und Verfahrensgestaltung,
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Ich kann das gerne flankieren. In unserer Studie zu den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards aus dem Jahr 2017 gibt es ganz viele Interviews, aus denen die unterschiedliche organisatorische Einbindung der Gleichstellungsbeauftragten deutlich wird – von eher zentral bis zu dezentral. Auch ihr Zusammenspiel ist unterschiedlich ausgestaltet. Seit 2008, der Einführung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, sind die Hochschulen einen sehr weiten Weg gegangen. Auch im Rahmen des Paktes für Forschung und Innovation, dem die Förderer und Forschungseinrichtungen unterliegen, sieht man, dass bezüglich dem Handlungsfeld Gleichstellung unterschiedliche Rahmenbedingungen bearbeitet werden und dass sich die Einrichtungen dieser Aufgabe auf unterschiedlichen Weisen annähern und sich dies im Aufgabengebiet auf die beteiligten Einrichtungen wiederum niederschlägt.

Prof. Dr. Doris Mathilde Lucke

Institut für Politische Wissenschaft
und Soziologie, Rheinische
Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Dass Fraunhofer so furchtbar ist, wundert mich jetzt gar nicht, denn ich beobachte seit einiger

Zeit eine latente geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in unterschiedlichen Feldern, die sich zum Beispiel auch in der Wissenschaft durchsetzt. Meine private Prognose wäre die, dass die Zukunft des weiblichen Hochschullehrers auf der Lehre liegt – das ist die Hochschullehrerin – und der Professor männlichen Geschlechts ist der Forscher. Ich bin gespannt, ob sich das so einstellt. Das könnte durchaus sein, wenn man sich zum Beispiel Ressorts in der Politik anschaut. Wir erinnern uns an Gerhard Schröder, das Gedöns »Gesundheit, Jugend, Alter ...« ist dann bevorzugt weiblich besetzt, auch die erste Ministerin war meines Wissens Elisabeth Schwarzhaupt, die erste Gesundheitsministerin, auch das ist kein Zufall.

Ein anderer Punkt: Da will ich die unzweifelhaften Verdienste von Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragten gar nicht schmälern, aber mir ist zum Beispiel an der Universität Bonn aufgefallen, dass wir ein ganzes Cluster hatten an recht jungen, erstberufenen Professorinnen in sogenannten MINT-Fächern, die damals gleich auf C4 gekommen sind. Das wurde als ein großer Erfolg der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten ausgegeben. Ich habe dann die jungen Frauen gefragt und die sagten, dass das gar nichts damit zu tun hätte, sie hätten bloß keine männliche Konkurrenz mehr. Kein Mathematiker oder kein Chemiker hat die Idee, in die Wissenschaft zu gehen. Wir haben auch das Phänomen, dass dort, wo die Macht sitzt, die Frauen fehlen und wo die Macht abgewandert ist, können Frauen nachrücken. Das ist recht gut untersucht: Zuerst muss ein Mann sterben oder weggehen, erst dann kommt eine Frau zum Zuge. Das kann man auch empirisch nachweisen.



Dr. Sonja Ochsenfeld-Repp

Dr. Sonja Ochsenfeld-Repp

Gruppenleiterin Chancengleichheit,
Wissenschaftliche Integrität
und Verfahrensgestaltung,
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Ich wollte nur sagen, dass man das auch in den anderen Wissenschaftssystemen sieht, wo eine andere Zuschreibung der Rolle des Professors, der Professorin herrscht, in Italien zum Beispiel oder in anderen Ländern, die ein anderes Gehaltsniveau aufweisen. Man darf nicht nur auf die Zahlen schauen, sondern es kommt vielmehr auf den Inhalt und die Zuschreibungsprozesse an.

Dr. Andrea Löther

GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften,
Kompetenzzentrum Frauen
in Wissenschaft und Forschung CEWS

Das kann ich bestätigen. Ich möchte nochmals zu den außeruniversitären Forschungseinrichtungen kommen. Es gibt zwar den Pakt für Innovation und Forschung, der auch einen Passus zu Chancengerechtigkeit enthält. Die Monitoring-

berichte zu dem Pakt zeigen jedoch, dass die Zielquoten zu den W3-Professuren verfehlt werden, ohne dass sich daraus Konsequenzen ergeben. Die Politik ist aus meiner Sicht gefordert, wenn Zielvereinbarungen gemacht werden, dann auch mehr Druck auf die Forschungseinrichtungen auszuüben, dass sie entsprechend handeln. Ein Beispiel sind die Verzögerungen bei der Umsetzung des neuen Bundesgleichstellungsgesetzes. Dieses Gesetz ist die Grundlage für die Gleichstellungspolitik der außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Die aktuell gültige Fassung wurde 2015 beschlossen. Bis heute haben noch nicht alle Forschungsverbünde eine Ausführungsvereinbarung dafür verabschiedet. Da ist nach meiner Ansicht mehr finanzieller Druck notwendig, so wie Frau Stange das mit Zielvereinbarungen beschrieben hat.

Dr. Eva-Maria Stange

Sächsische Staatsministerin für
Wissenschaft und Kunst

Das habe ich ja vorhin schon gesagt, ohne Druck geht nichts. Ich habe noch einmal über die Differenzierung der Forschungseinrichtungen nachgedacht. Bei den Fraunhofer-Instituten hat die Politik im Vergleich zu den anderen – Max-Planck, Leibniz und Helmholtz – einen deutlich geringeren Einfluss, weil sie auch einen anderen Finanzierungsmechanismus haben. Da können sie sich natürlich diesem Druck auch teilweise entziehen. Die Diskussion war mir bisher noch nicht so bewusst, aber ich schaue mir das gerne noch einmal an, wie viele Möglichkeiten man beim Pakt für Forschung und Innovation hat, da Druck auch bei der Umsetzung der Gendergerechtigkeit auszuüben.



Dr. Anke Burkhardt

Dr. Anke Burkhardt

Institut für Hochschulforschung an der
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Meine Frage geht an die DFG. Man könnte Druck ausüben über Förderprogramme. Hier sind die Quoten vielleicht auch nicht so verpönt wie bei der Stellenbesetzung, wo niemand eine Quoten-Frau sein möchte. Gibt es bei der DFG eine Quote für die Besetzung von Nachwuchsgruppenleiterstellen? Wir haben bei unserer Untersuchung von Juniorprofessorinnen und -professoren und Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern festgestellt, dass der Frauenanteil bei Nachwuchsgruppenleitungen deutlich unter dem bei Juniorprofessuren liegt, dass es dort auch einen stärkeren Einfluss der sozialen Herkunft gibt. Bei den Nachwuchsgruppenleiterinnen und -leitern sind die Eltern fast immer beide Akademiker. Sie streben sehr stark eine berufliche Karriere in der außeruniversitären Forschung an, stellen also sozusagen die Nachrückergeneration in der außeruniversitären Forschung dar. Hier bietet sich eine Chance, den Frauenanteil zu erhöhen: Die DFG könnte die Vergabe dieser fast etwas elitären Postdoc-Stellen der Nachwuchsgruppenleitung quotieren.

Dr. Sonja Ochsenfeld-Repp

Gruppenleiterin Chancengleichheit,
Wissenschaftliche Integrität
und Verfahrensgestaltung,
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Wir haben keinerlei Quoten mit Blick auf die Vergabe von Fördergeldern an Männer und Frauen. Da ist das oberste Prinzip die wissenschaftliche Exzellenz. Das ist der Kern der Forschungsförderung. In der Verbundforschung haben wir strukturelle Aspekte, die wir uns anschauen, unter anderem neben der Nachwuchsförderung auch die der Gleichstellung. Wir machen verstärkt mit den Fachkollegien, in denen die Anträge behandelt werden, intensive Schulungen. Wir schulen die Gutachtenden und Gremienmitglieder zu unterbewussten Zuschreibungsprozessen und versuchen verstärkt, bevor die Begutachtung stattfindet, auf das »mindset« einzuwirken. Es geht darum, dass eine möglichst objektive Begutachtung stattfindet. In unseren Gremien werden auch Fälle mit einer negativen Bewertung noch einmal diskutiert; es wird u. a. eruiert, ob die Bewertung auf der wissenschaftlichen Qualität beruht oder ob eventuell andere Prozesse eine Rolle gespielt haben.

Dr. Anke Burkhardt

Institut für Hochschulforschung an der
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Aber das ist ja das Argument, mit dem wir seit langem zu kämpfen haben: Auch bei Berufungen wird häufig darauf verwiesen, dass es sich um Einzelfallentscheidungen handelt und nur die Leistung entscheidet. Da muss man fragen, wer die Leistung beurteilt. Wir kennen es aus der Genderforschung, dass die dort erzielten Ergebnisse oft abgewertet werden oder als nicht



Dr. Anke Burkhardt

karriererelevant gelten. Insoweit sollte bei staatlich finanzierter Förderung ruhig einmal an »gender budgeting« gedacht werden, um durch die Mittelvergabe steuernd Einfluss zu nehmen.

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Da würde ich gerne einmal Frau Lucke dazu hören. Wäre das eine gute Idee?

Prof. Dr. Doris Mathilde Lucke

Institut für Politische Wissenschaft
und Soziologie, Rheinische
Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

In der Frage der Quote? Sehr gespalten, denn jede Quotierung bedeutet auch eine Diskriminierung. Sie müssen erst eine Unterscheidung treffen, die tatsächlich einen Unterschied macht, und dann geht es los mit der Quotierung. Das ist so ähnlich. Zuerst dachte man ja auch, es sei eine große Errungenschaft der empirischen Sozialforschung, dass tatsächlich erstmals Statistiken nach Männern und Frauen getrennt ausgewiesen werden. Das hat mich auch erst gefreut und dann

habe ich aber gedacht, dass darin ein Pferdefuß besteht, weil ich ja dann genau die Unterscheidung, die ich überwinden will – Geschlecht soll keine Rolle spielen – permanent im Bewusstsein halte und diese dauernd reproduziere.

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Die DFG argumentiert ja dann auch, dass Qualität entscheiden muss und nicht das Geschlecht.

Prof. Dr. Doris Mathilde Lucke

Institut für Politische Wissenschaft
und Soziologie, Rheinische
Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Ja. Vielleicht noch ergänzend, damit ich nicht falsch verstanden werde: Ich sehe die Effekte der Quote vor allem in ihren indirekten Auswirkungen. Niemand wird mir beweisen können, dass die Quote an sich allein schon dazu führt, dass an irgendeiner Stelle mehr Frauen sind, aber es wird anders geredet. Und ich finde, das ist nach meiner langen Erfahrung schon ein Verdienst, dass der Satz »Eine Frau? Nur über meine Leiche!« nicht mehr öffentlich äusserbar ist. Das hat unter anderem die Quotendiskussion bewirkt, und das ist zumindest schon einmal ein Anfang.

Romy Liske

Geschäftsfeldleiterin Fraunhofer-Institut für
Photonische Mikrosysteme IPMS

Ich würde gerne für das Thema Fraunhofer Stellung beziehen. Ich stimme zu, dass Fraunhofer sehr schlecht bei dem Thema Chancen-

gleichheit und Frauen in Führungspositionen aufgestellt ist. Ich habe heute Sätze gehört wie: »Man sollte sich nicht scheuen, einen zu großen Schuh anzuziehen« oder was Frau Dr. Stange meinte, dass junge Menschen allgemein weniger Führungspositionen anstreben. Beides impliziert, dass den Frauen Führungspositionen angeboten werden, aber Frauen sich scheuen, diese Positionen anzunehmen. Ich kann es durch die Fraunhofer-Brille nur zu einem kleinen Teil bestätigen. Und zu einem großen Teil sehe ich: Ja, Frauen brauchen erst einmal diese Förderung und sie bekommen anfangs Förderung, um Einstiegspositionen zu bekommen, aber ab einer bestimmten Stelle ist damit Schluss. Wir sind 72 Institute in Deutschland, ich glaube, momentan sind zwei davon mit Institutsleiterinnen, der Vorstand ist ausschließlich männlich besetzt. Es gibt die Quote, es gibt eigentlich den Druck von politischer Seite, aber beides hat in der Fraunhofer Gesellschaft noch keine merklichen Änderungen herbeigeführt. Die Quote wurde gerade mit Vor- und Nachteilen diskutiert. Ich bin eigentlich dafür, weil ich kaum einen anderen Weg sehe, Druck auszuüben. Man könnte überlegen, über die Grundfinanzierung Druck auszuüben. Sind das Überlegungen, die angegangen werden oder sehen Sie weitere Möglichkeiten?



Romy Liske

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Das geht an Sie, Frau Stange. Und damit sind wir auch bei der gläsernen Decke.

Dr. Eva-Maria Stange

Sächsische Staatsministerin für
Wissenschaft und Kunst

Da muss ich etwas passen, denn da müsste ich mir noch einmal die Finanzierung genauer anschauen. Das würde ich eher an Frau Beck abgeben, weil sie besser beurteilen kann, ob wir tatsächlich ohne weiteres über die Finanzierung Druck ausüben können. Zweifelsohne müssen wir es uns ansehen, wenn es solche gravierenden Unterschiede zwischen den einzelnen Institutionen gibt, aber es hängt ja auch davon ab, wer in den Gremien bei Fraunhofer sitzt. Da bin ich jetzt bei Fraunhofer etwas überfragt.

Romy Liske

Geschäftsfeldleiterin Fraunhofer-Institut für
Photonische Mikrosysteme IPMS

Es gibt die Kuratorien für die Quote und in den Kuratorien sitzen meistens auch Räte aus Bund und Land.

Dr. Annerose Beck

Referatsleiterin Bund-Länder-
Forschungseinrichtungen/SMWK

Wir können schon deutlich Position in den Kuratorien beziehen. Wir sind z. B. in allen Kuratorien sächsischer Leibniz- und Fraunhofer-Einrichtungen und den beiden Helmholtz-Zentren in

Dresden-Rossendorf und Leipzig als Mitglied vertreten. Die Kuratorien sind jedoch z. T. nur beratend tätig, so wie auch bei den Max-Planck-Instituten in Sachsen. Bei den Leibniz-Instituten und den beiden Helmholtz-Zentren, handelt es sich tatsächlich um Beschlussgremien, in denen wichtige Themen diskutiert, Erwartungen formuliert und über Mittel entschieden wird. Aber wenn ich ehrlich bin, ist für mich in der Diskussion zu viel von Druck die Rede, denn für mich erzeugt Druck immer einen Gegen- druck und es ist die Frage, ob sich dieses Thema immer in einem konfrontativen Stil klären lässt. Sollte dieses Thema nicht eher in einem konsensualen Prozess wieder auf das zurückgeführt werden, was Wissenschaftlerinnen tatsächlich an Unterstützung brauchen? Da gehe ich davon aus, dass es um Rahmenbedingungen geht. Wenn ich mir z. B. die Mission der Fraunhofer-Gesellschaft ansehe, die hier gerade angesprochen wurde, dann muss man berücksichtigen, dass sich die Fraunhofer-Einrichtungen zu einem Drittel aus reinen Industrieaufträgen finanzieren müssen, das heißt auch, die Wissenschaftlerinnen müssen zu den Unternehmen vor Ort gehen. Das ist nicht immer mit den hohen Anforderungen, die sich aus Beruf und Familie ergeben, vereinbar. Man muss tatsächlich »Klinken putzen« bei jedem Unternehmen deutschlandweit und auch international, damit die entsprechenden Aufträge abgeschlossen werden können. Gerade hatte ich gehört, man solle Fachtagungen nicht so legen, dass Frauen nicht teilnehmen können. Wenn ich in einer Führungsposition bin, kann ich mir das nicht mehr beliebig aussuchen. Wir können die Fragen stellen, aber ich denke, wir sind gut beraten, mit Konsequenz dranzubleiben, immer wieder nachzuhaken. Ich kenne das durchaus auch aus anderen Bereichen, nicht nur bei Fraunhofer-Einrichtungen. Frauen in der Wissenschaft sind auch



Dr.-Ing. Denise Beiteltschmidt

heute kein »Selbstläufer«. Das mag hart klingen, daher ist es unsere gemeinsame Verpflichtung, immer wieder nachzufragen »Was habt ihr getan, um Frauen in der Wissenschaft zu fördern?« und immer wieder vor Ort zu gehen, nicht immer nur die Option auf die Zukunft auszustellen, sondern sie auch täglich einzufordern.

Dr.-Ing. Denise Beiteltschmidt

Geschäftsfeldleiterin Fraunhofer-Institut für Werkstoff- und Strahltechnik IWS

Ich möchte die Sicht etwas differenzieren. Tatsächlich ist diese letzte Anmerkung sehr treffend. Wir sind nicht nur 30 % industriefinanziert, sondern wir erhalten 20 bis 30 % Grundfinanzierung des Bundes, den Rest müssen wir selbst verdienen. Tatsächlich bin ich auch in der Position, junge Frauen und Männer gleichermaßen zu fördern und tatsächlich habe ich ein Problem, wenn ich im Laufe eines Industrieprojekts oder in einem Projekt, das von der EU zum Beispiel kommt, eine Frau habe, die ein Jahr ausfällt. Das ist ein existenzielles Problem. Das lässt sich leider nicht wegdiskutieren und dem müssen wir uns stellen. In dem Zusammenhang will ich

noch einen anderen Aspekt aufwerfen, das möchte ich eigentlich an Sie, Frau Dr. Löther, weiterleiten. Wir haben uns einem globalisierten Druck zu stellen. Das nicht nur industriell, sondern auch in einem wissenschaftlichen Sinne. In der internationalen Wissenschaftswelt herrschen nun einmal diese Druckprinzipien: Publikationshistorie, Auslandsaufenthalte usw. Gibt es hierzulande Erkenntnisse oder Statistiken dazu, inwieweit sich unser doch sehr stark frauenförderndes System im Vergleich zu vielen internationalen Ländern behaupten kann?

Alexandra Gerlach

Moderatorin

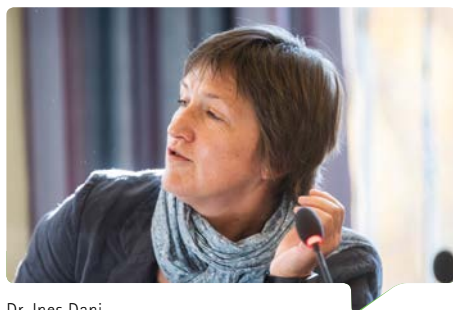
Ich würde sagen, wir sammeln das ganz kurz, Frau Löther, und dann komme ich gleich zu Ihnen. Die zweite Wortmeldung hatten Sie.

Dr. Ines Dani

Hauptabteilungsleiterin

Fraunhofer-Institut für Werkzeugmaschinen und Umformtechnik IWU

Ich sehe auch, dass man bis zum Hauptabteilungsleiter kommt, auch im IWU, aber dann ist



Dr. Ines Dani

eben Schluss, weil alle weiteren Stellen in der gekoppelten Berufung sind, also Berufungen werden gemeinsam besetzt. Und das heißt aber, bei diesen Berufungen wären im Prinzip zwei komplette Vollzeitstellen ausgeschrieben, die dann eine einzige Person machen soll. Da ist dann wieder das Problem mit der Verfügbarkeit. Ich denke, es gibt dort durchaus Männer, die sagen, dass sie das schaffen. Die meisten Frauen fragen vorher, wie sie das denn machen sollen, ob sie eins davon machen können, das bekommen sie ganz gut hin, aber noch eine Professur daneben geht einfach nicht. Aber das wäre vielleicht eine Möglichkeit, wie das Land das steuern kann. Gibt es Überlegungen, auch geteilte Professuren anzubieten? Wenn man die Sprecherstellen teilt, könnte man vielleicht auch die Professur teilen.

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Vielen Dank für Ihre Wortmeldung. Ich nehme jetzt noch Frau Schücking dazu und dann machen wir eine kurze Antwortrunde.

Prof. Dr. med. Beate A. Schücking

Rektorin Universität Leipzig

Die Überlegung, was man sinnvollerweise noch tun kann, beschäftigt ja auch meine Kolleginnen und mich immer wieder. Ich glaube, mehr Transparenz in vielen hier auch geschilderten Beispielen würde vielleicht noch helfen. Ganz konkret für die DFG, Emmy Noether und Heisenberg sind die Programme, wo man in der Mitgliederversammlung thematisieren könnte, wie stark es gelingt, Frauen in die Programme zu bekommen und wenn es noch nicht 50 %

sind, zu fragen, woran das denn liegen könnte. Die eben angesprochenen Vorschläge von mehr Aufteilung finde ich absolut wert zu diskutieren, weil ich immer wieder höre, dass Frauen gerne Verantwortung teilen würden und mehr experimentieren würden, welche Möglichkeiten es denn gibt, vielleicht auch auf die eine oder andere Weise verantwortungsvollere Positionen einzunehmen, wenn es doch sozusagen frauenspezifische Modelle dafür gibt. Und gleichzeitig ist es auch noch ein Appell an die Medien, an Journalistinnen, häufiger über solche Zahlen zu berichten im Sinne von Transparenz. Da gibt es dann die Forderung nach mehr Frauen in den Aufsichtsräten, aber wie viele Frauen sind dort konkret angekommen? Rein zufällig sind es in den Aufsichtsräten, die Ehrenämter, also ohne Geld, viel mehr Frauen als in den Aufsichtsräten, die mit Einkommen verbunden sind. Solche Themen könnte man also dort reinnehmen. Und natürlich würden sich die bei Fraunhofer noch fehlenden Frauen dafür eignen, in den Aufsichtsräten aufzutauchen. Bisher entsteht ein doppeltes Problem, dass durch den Männerüberschuss bei Fraunhofer auch für Aufsichtsräte Frauen fehlen.



Prof. Dr. med. Beate A. Schücking

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Vielen Dank. Wir werden das jetzt schnell von vorne abarbeiten. Frau Löther, es ging um globalen Wettbewerb, um die Bedingungen in einem so hochklassigen Institut. Wie kann da die Leistung gehalten werden, wenn zum Beispiel Familienplanung dazwischenkommt, das war ein Aspekt, und der internationale Wettbewerb?

Dr. Andrea Löther

GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften,
Kompetenzzentrum Frauen
in Wissenschaft und Forschung CEWS

Ich möchte zum einen auf die Frage der Politikgestaltung eingehen, ob man besser auf Konsens setzen sollte und nicht so sehr auf Druck. Nach meiner Erfahrung aus über 20 Jahren Gleichstellungspolitik in der Wissenschaft schließe ich, dass beides zusammenwirkt. Gute Beispiele sind die DFG-Gleichstellungsstandards und das Professorinnen-Programm. Die DFG hat über gleichstellungspolitische Aspekte in der Exzellenzinitiative und der Verbundforschung Druck ausgeübt. Die Hochschulen erleben das als Druck und müssen entsprechend handeln, ansonsten könnte die Bewilligung von Sonderforschungsbereichen gefährdet sein. Gleichzeitig gibt es das Professorinnen-Programm, das Gleichstellungskonzepte fordert und über das finanzielle Mittel zur Verfügung stehen. Auch die DFG-Gleichstellungsstandards setzten in der ersten Phase auf konzeptionelle Weiterentwicklung. Druck, Bereitstellung von finanziellen Mitteln und Gleichstellungskonzepte wirken zusammen. Wir sollten die Ansätze nicht gegeneinander ausspielen. Wir können nicht nur auf Konsens setzen, weil sich dann zu wenig und zu langsam bewegt. Aber Druck muss natür-

lich auch übersetzt werden in Konzepte, in denen geklärt wird, was gemacht werden kann.

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Frau Lucke, eine Frage bezog sich auf die gläserne Decke. Gibt es sie tatsächlich aus Ihrer Sicht?

Prof. Dr. Doris Mathilde Lucke

Institut für Politische Wissenschaft
und Soziologie, Rheinische
Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Die gibt es in jedem Fall und davon gleich mehrere, das war ja auch schon angesprochen worden. Ich denke, die wird teilweise auch weggeredet, aber sie existiert, vor allem auch in ganz unterschiedlichen Formen der indirekten Diskriminierung, die sich knapp unterhalb der Ebene des Justiziablen bewegen. Ich würde dazu gerne zwei Sätze sagen. Ich finde, uns ist gar nicht bewusst, dass das gesamte System Wissenschaft pervertiert wird. Es kann nicht sein, dass gute Wissenschaft nur über Geld und Macht gemacht wird. Das ist absolut systemfremd. Das sind Eingriffe, gegen die sich die Wissenschaft meines Erachtens viel zu wenig wehrt. Das ist auch an die Politiker und Politikerinnen gerichtet.

Dr. Sonja Ochsenfeld-Repp

Gruppenleiterin Chancengleichheit,
Wissenschaftliche Integrität
und Verfahrensgestaltung,
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Ich möchte zu dem Punkt ergänzen, dass die Wissenschaft als System sich gegenüber den

anderen weltweiten Systemen oder dem globalen System Wissenschaft aufstellen muss. Das ist das, was wir auch versuchen – Qualität statt Quantität. Es kommt auf den inhaltlichen Beitrag an; daher lehnen wir auch eine Bewertung basierend auf reinen impact-Faktoren ab. Ich denke, diesem Zuschreibungsdruck müssen wir im deutschen System und als Player entgegentreten. Ich glaube schon, dass wir über die Gestaltung von Förderprogrammen einen gewissen »Druck« ausüben, ich würde das eher als Impuls begreifen.

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Als Motivation.

Dr. Sonja Ochsenfeld-Repp

Gruppenleiterin Chancengleichheit,
Wissenschaftliche Integrität
und Verfahrensgestaltung,
Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)

Ja, das ganze System Wissenschaft trägt sich über die Selbstverpflichtung. In der DFG sind die Mitglieder die Hochschulen und es ist konstitutiv, dass die Einrichtungen selbst den Willen haben, an diesem System zu arbeiten. Ich glaube, es ist genau diese Verbindung, die in den letzten Jahren mit finanzieller Förderung zum Erfolg geführt hat.

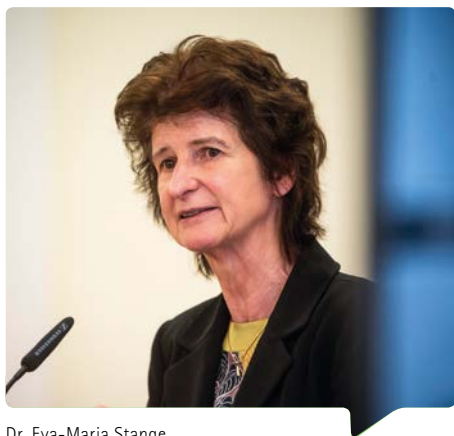
Dr. Eva-Maria Stange

Sächsische Staatsministerin für
Wissenschaft und Kunst

Wir können gerne noch einmal darüber reden, weil auch bei der Gestaltung von Förderpro-

grammen letztendlich die Frage ist: »Bekomme ich das Geld oder bekomme ich es nicht?« Wenn die Gleichstellungsansprüche, die in dem Förderprogramm artikuliert werden, egal, ob es Exzellenzcluster sind oder das Nachwuchswissenschaftler-Programm, nicht erfüllt werden, dann kann das Projekt nicht bewilligt werden. Deswegen ist das ein zweischneidiges Schwert: Reden wir oder reden wir nicht über Geld? In der Wirtschaft hat es nicht funktioniert mit der Selbstverpflichtung, da ist es deswegen zu den Quoten in den Aufsichtsräten gekommen, in der Wissenschaft kann es nicht allein funktionieren mit der Frage »nur Qualität zählt«. Diese Diskussion hatten wir lange genug. Die Frage ist: Wird die Qualität dann auch anerkannt unter diesen Gesichtspunkten? Es geht nicht immer nur um Geld, das sage ich ganz deutlich. Man formuliert Ansprüche erst in bestimmten Programmen, der Pakt für Forschung und Innovation ist verbunden mit einem dreiprozentigen Aufwuchs für die Forschungseinrichtungen.

Es war gut, dass sich die Kolleginnen aus den Fraunhofer-Instituten gemeldet haben. Gemeinsame Berufungen sind ein Instrument, das wir mit allen Forschungseinrichtungen haben, um Verbindungen zu den Universitäten herzustellen. Wir haben jetzt bei den genannten Fraunhofer-Instituten in der Tat festgestellt, dass hier eine Art und Weise der Gestaltung dieser Professur stattgefunden hat, die quasi die Belastung einer doppelten Professur darstellt. Da sollte man aber auch auseinanderhalten zwischen den gemeinsamen Berufungen an anderen Stellen, denn normalerweise ist das Instrument nicht dazu gedacht, dass man quasi zwei volle Arbeitsstellen damit erfüllt. Die gemeinsame Professur soll dazu dienen, dass das Promotionsrecht zum Beispiel an die Person und Professur gebunden ist und das ist es nur, wenn es an der



Dr. Eva-Maria Stange

Universität verortet ist. Es geht darum, dass Doktoranten-Programme umgesetzt werden können und dass dann natürlich ein Teil Lehre gemacht wird, aber nicht Lehre in vollem Umfang. Auch da ist die Frage, wie man diese entsprechende Professur gestaltet. Konkret beim IWU hat es eine Trennung gegeben, wenn ich das richtig sehe, weil es eben eine Art und Weise der Gestaltung der Professur war, die zwar in der Person umgesetzt werden konnte, aber nicht das Modell sein kann für eine gemeinsame Berufung. Deswegen muss man das sehr gut unterscheiden.

Aber was mir eigentlich durch den Kopf gegangen ist: Ich glaube, schon die Frage der Ausstattung der Professur spielt eine ganz entscheidende Rolle. Beim Professorinnen-Programm war es wichtig, dass die Professur so gut mit Mitarbeiterstellen ausgestattet ist, dass es auch interessant ist, sich zu bewerben und sie mit einer Frau zu besetzen. Erst dann kann man eine Professur gut ausfüllen. Was ich mir nicht vorstellen kann, ist – aus beamtenrechtlicher Sicht – dass wir eine Professur teilen. Das Teilen einer

Stelle ist interessant. Ich würde mir schon gerne, nicht nur wegen der Arbeitsbelastung, eine Stelle teilen wollen, um mich auch mit jemandem austauschen zu können. In vielen Führungsstellen wäre es gut, wenn man dann auch arbeitsmäßig arbeiten kann. Ich habe viele Männer erlebt, die sehr einsam in den Führungspositionen sind. Auch das hat etwas mit Stellenteilung zu tun. Teile ich mir eine Aufgabe, weil ich jemanden habe, mit dem ich mich austauschen kann?

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Ein ganz wichtiger Aspekt. Das gehört dann auch wieder letztlich zum Spaß an der Arbeit, das war zuvor ein Satz, der mir aus den Statements im Gedächtnis geblieben ist. Ein weiterer Satz: »Sich nicht scheuen, sich einen zu großen Schuh anzuziehen«, das haben wir heute mehrfach diskutiert und was ich auch sehr schön fand, war: »Frauen allein sind kein Segen.« In diesem Sinne, Frau Lucke, bitte ich Sie jetzt noch um ein ganz kurzes Abschlussstatement. Was nehmen Sie jetzt aus diesem Vormittag mit?

Prof. Dr. Doris Mathilde Lucke

Institut für Politische Wissenschaft
und Soziologie, Rheinische
Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn

Ich bin nachdenklich, weil ich den Eindruck habe, dass Veranstaltungen wie diese im Grunde genommen immer zu ähnlichen Ergebnissen führen und dass ich diesem dauernd beschriebenen Fortschritt »... wo immer ich hinsehe, nehmen Frauenanteile kontinuierlich zu...« nicht glauben mag und stattdessen dafür plädiere, sich die Realität hinter den Zahlen anzuschauen.

Konkrete Perspektiven für mehr Gleichstellung

Ergebnisse der Studie zum Gleichstellungsfortschritt an sächsischen Hochschulen

Dr. Anke Burkhardt, Institut für Hochschulforschung an der
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Gleichstellung – Erfahrungen an sächsischen Hochschulen

Diana Hillebrand, Koordinatorin für Gender und Diversität,
Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an
sächsischen Universitäten und Hochschulen

Frauen in der Medizin

Prof. Dr. Mechthild Krause, Direktorin der Klinik und Poliklinik
für Strahlentherapie und Radioonkologie des Universitätsklinikums
Carl Gustav Carus Dresden, Direktorin des Instituts für Radio-
onkologie – OncoRay des Helmholtz-Zentrums Dresden-Rossendorf

Karrierewege in der Forschung

Prof. Dr. Elisabeth Knust, Direktorin und Forschungsgruppenleiterin
am Max-Planck-Institut für molekulare Zellbiologie und Genetik,
Vize-Präsidentin der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Wir wollen jetzt wie angekündigt den Blick auf die Dinge eher aus sächsischer Sicht erörtern. Wir schauen uns zunächst empirisch den Status quo der Situation von Frauen in der Wissenschaft an. Sie haben gleich die Gelegenheit, durch diese brandneue Studie, die seit heute auch online verfügbar ist, die Zahlen und Fakten kennenzulernen. Sie wird gleich vorgetragen von Frau Dr. Anke Burkhardt. Sie ist von Haus aus Agrarwissenschaftlerin und ist tätig am Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität in Halle-Wittenberg. Sie hat einen wissenschaftlichen Mitarbeiter vom HoF Halle-Wittenberg mitgebracht, Herrn Florian Hartrandt, der gemeinsam mit ihr die Studie erstellt hat. Die beiden haben mir gerade bestätigt, dass diese Studie sehr paritätisch angelegt und durchgeführt wurde und sie wird hoffentlich auch paritätisch vorgetragen.

Die Studie finden Sie unter:
www.studieren.sachsen.de

Ergebnisse der Studie zum Gleichstellungsfortschritt an sächsischen Hochschulen

Dr. Anke Burkhardt

Institut für Hochschulforschung an der
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Vielen Dank für die nette Vorstellung, vor allem auch für die Einladung zu dieser Fachtagung. Wir freuen uns sehr über die Gelegenheit, die Ergebnisse der Studie, die uns mehrere Monate beschäftigt hat, hier vorstellen zu dürfen. Es trifft



Dr. Anke Burkhardt

sich nicht immer so gut, dass man eine Auftragsarbeit abschließt und dann zeitnah die Möglichkeit hat, mit denen, die es betrifft und die sich für Gleichstellung engagieren, die Befunde zu besprechen. Die Studie ist seit zehn Uhr im Internet, ich hoffe, sie wird oft abgefragt. Es gehen auch einige Druckexemplare an die Hochschulleitungen und die zentralen Gleichstellungsauftragten. Die Studie hat knapp 100 Seiten und ich kann sie unmöglich in den vorgegebenen 15 Minuten vorstellen. Ich werde mich darauf beschränken, darüber zu informieren, wie die Ergebnisse zustande gekommen sind und zu welchen Themen wir uns in der Studie äußern.

Ich möchte mich bei vielen bedanken, die hier sitzen. Wir haben das Projekt in enger Kooperation mit der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten und mit der Koordinierungsstelle realisiert, die uns sehr kompetent unterstützt haben. Es war aber auch ein angenehmes Arbeiten mit dem Ministerium. Wir haben die Ergebnisse mit dem Ministerium in einer Zwischenpräsentation besprochen, und Frau Stange hat sich die Zeit genommen, die Ergebnisse mit uns zu diskutieren. Es ist bei Gleichstellungsprojekten nicht immer der Fall, dass die Ergebnisse der Untersuchungen bei allen Beteiligten gleichermaßen willkommen sind.

Das Projekt ist sechs Monate gelaufen. Wir haben einen Mix aus quantitativen und qualitativen Methoden angewandt. Es beinhaltet eine vergleichende Analyse auf Bundes- und Länderebene. Es wurden vier Bundesländer nach bestimmten Kriterien ausgewählt, die wir vertiefend zum Vergleich herangezogen haben. Das waren Berlin, Niedersachsen, Thüringen und Baden-Württemberg. Wir wollten zum einen Länder einbeziehen, die in der Gleichstellungsarbeit besonders weit fortgeschritten sind und auch im CEWS-Ranking obere Positionen belegen. Zum anderen sollten Länder, die eher an einer unteren Position des Rankings stehen, untersucht werden. Uns hat interessiert, was diese Länder bezogen auf bestimmte Themen unterscheidet. Wir haben uns außerdem die Entwicklung im Zeitverlauf angesehen. Unser Schwerpunkt lag nicht auf Statistiken, sondern auf der Akteurs-Perspektive. Wir wollten in erster Linie von den Betroffenen selbst hören, wie sie die Gleichstellungsarbeit einschätzen, wo es hakt und was man verbessern könnte.

Die Befunde der beiden Stränge – dem quantitativen und qualitativen Untersuchungsansatz – wurden zu sogenannten Handlungsoptionen zusammengeführt. Wir haben lange überlegt, ob wir es Empfehlungen nennen sollten. Es schien uns letztlich doch etwas hochgestapelt, weil man in sechs Monaten nicht so weit in die Tiefe dringen kann, dass sich fundierte Empfehlungen aussprechen lassen. Wir konnten aber teilweise den Finger auf die Wunde legen und anregen, gemeinsam weiter zu diskutieren und sich anzusehen, welche Erfahrungen in anderen Bundesländern vorliegen. Auch wenn wir kein fertiges Rezept für die Lösung der identifizierten Probleme präsentieren können, zeigen wir doch zumindest auf, welche Zutaten erforderlich sind.

Wir haben natürlich, wie üblich in solchen Projekten, die Hochschulstatistik zu Rate gezogen zum Qualifizierungs- und Karriereverlauf von Männern und Frauen. Das CEWS-Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten ist eine sehr gute Quelle, wenn man vergleichend arbeiten will. Die von uns herangezogenen Daten decken einen Zeitraum von zehn Jahren ab. Die zweite bundesweite Quelle bildete das Professorinnen-Programm. Hier interessierte uns die Beteiligung der Hochschulen und die Erfolgsquote der Anträge. Auf der Hochschulebene haben wir für Sachsen die Leitbilder und die Grundordnung sowie die Gleichstellungskonzepte analysiert. Außerdem wurde die Bilanz der Zielvereinbarungen 2014 bis 2016 berücksichtigt. Im qualitativen Teil wurde nachgefragt, warum insbesondere die Gleichstellungsziele nicht vollständig eingelöst werden konnten.

Für den Ländervergleich wurden vier Schwerpunktthemen ausgewählt: die Landeshochschulgesetze, weil sie den Rahmen für die Gleichstellungsarbeit vorgeben, die Steuerung über Zielvereinbarungen, landesweite Gleichstellungsförderprogramme und institutionelle Strukturen zur Unterstützung der Gleichstel-



Dr. Anke Burkhardt

lungsarbeit an den Hochschulen auf Landesebene. Zu diesen vier Themen werde ich Ihnen kurz die sogenannten Handlungsoptionen vorstellen. Vorher noch einige Worte zum qualitativen Untersuchungsansatz, dem wir besondere Aufmerksamkeit gewidmet haben. Zunächst wurden Sondierungsgespräche mit fünf zentralen Gleichstellungsbeauftragten geführt und im Anschluss ein Leitfaden für die Interviews mit den Hochschulleitungen entwickelt. Gesprochen wurde mit den Leitungen der vierzehn staatlichen Hochschulen. Die Gesprächspartner waren an drei Hochschulen Rektorinnen und Rektoren, an fünf Hochschulen Prorektorinnen und Prorektoren, an sechs Hochschulen Kanzlerinnen und Kanzler. Oft nahmen zusätzlich Gleichstellungsbeauftragte an den Interviews teil, sodass wir im Projektverlauf insgesamt mit elf Gleichstellungsbeauftragten gesprochen haben. Wie ich sehe, sind viele Kolleginnen und Kollegen der Landeskongress und der Koordinierungsstelle hier vertreten.

Ich hätte mir eine vergleichbare Präsenz von Seiten der Hochschulleitungen gewünscht. Unsere Studie trägt den Titel »Dem Kulturwandel auf der Spur«. Wir waren ihm wirklich auf der Spur, gefunden haben wir ihn allerdings nur in Ansätzen. Ich bin seit 30 Jahren mit der Gleichstellungsthematik vertraut, sie stellt einen meiner Forschungsschwerpunkte dar, sodass ich die Veränderungen gut beurteilen kann. Die Art und Weise, wie mit der Thematik umgegangen wird, hat sich spürbar gewandelt. Das fängt damit an, dass sich tatsächlich die Leitungsebene in der Pflicht fühlt. Die Terminvereinbarung klappte problemlos und die Interviewpartner haben sich viel Zeit genommen. Die Interviews haben immer ca. zwei Stunden gedauert. Was mich am meisten beeindruckt hat, war, wie auskunftsfähig die Vertreter der Hochschulleitungen wa-

ren. Sie hatten sich nicht etwas von den Gleichstellungsbeauftragten vorbereiten lassen und das dann abgelesen, sondern es waren sehr offene Gespräche. Die Interviewpartner waren mit der Gleichstellungsarbeit, den Fortschritten, den Problemen und den Zukunftsabsichten vertraut.

Offensichtlich üben die Bund-Länder-Programme einen positiven Einfluss aus, vor allem das Professorinnen-Programm, bei dem die Förderung an die Vorlage eines Gleichstellungskonzeptes geknüpft ist. Bisher haben sich jedoch nicht alle sächsischen Hochschulen daran beteiligt. Um hier einen einheitlichen Standard zu gewährleisten, hat das Land in den derzeit laufenden Zielvereinbarungen mit den Hochschulen vereinbart, dass alle ein Gleichstellungskonzept vorzulegen haben. Die Politik wirkt in dem Falle gleichstellungsfördernd in die Hochschulen hinein. Wichtig ist dabei, dass es eine Win-Win-Situation ist. Gerade das Professorinnen-Programm hat das Bewusstsein dafür geweckt, dass Gleichstellungsbemühungen sich sowohl in wissenschaftlicher Hinsicht als auch finanziell lohnen können. Ein paar Zahlen kommen nun doch. Wir sehen nicht mehr die gleiche Pyramide wie noch vor zehn Jahren, die nach oben ganz spitz zuläuft und an der Basis bei den Studierenden einen hohen Frauenanteil aufweist.

Es war schon die Rede davon: Auch bei den Absolventen und Promotionen sind Frauen inzwischen fast paritätisch oder sogar zu über der Hälfte vertreten. Sachsen gleicht in vielen Fällen dem Bundesdurchschnitt. Aber es gibt zwei Punkte, wo deutlich wird, dass in Sachsen noch Nachholbedarf besteht. Das betrifft die Postdoc-Phase, insbesondere die Juniorprofessuren und die W3-Professuren. Nicht untersucht haben



Dr. Anke Burkhardt

wir die Leitungsfunktionen. Dass Frauen hier nach wie vor unterrepräsentiert sind, haben wir heute schon gehört. Im Zehnjahreszeitraum hat Sachsen in allen Qualifizierungs- und Karrierephasen bis auf die Promotion eine positive Entwicklung zu verzeichnen, also auch im Postdoc-Bereich und bei den Professuren. Allerdings wurde der Bundesdurchschnitt hier noch nicht erreicht. Ähnlich sieht es beim CEWS-Ranking aus: Sachsen befindet sich durchgängig im unteren Mittelfeld. Ausschlaggebend dafür ist, dass die sächsischen Hochschulen bei der Steigerung des Professorinnenanteils oder des Frauenanteils auf Mitarbeiterstellen nicht mit den Hochschulen anderer Bundesländer mithalten können.

In Bezug auf die Beteiligung am Professorinnen-Programm sind deutliche Fortschritte zu konstatieren. Anfänglich gab es nur einige wenige Anträge, die noch dazu gescheitert sind. In der zweiten Runde wurden neun Anträge einge-

reicht, von denen acht erfolgreich waren, wobei auch der neunte positiv beurteilt wurde und nur die Fördermittel bereits ausgeschöpft waren. Wir haben natürlich auch gefragt, wie es aussieht mit der Beteiligung an der dritten Ausschreibungsrunde: Es zeichnet sich eine weitere Erhöhung der Antragsaktivität ab.

Ich möchte jetzt zum ersten Themenschwerpunkt kommen, zu den gesetzlichen Rahmenbedingungen. Die Studie bietet eine bundesweite Übersicht. Wer sich dafür interessiert, wie das in anderen Ländern geregelt ist mit den Rechten und Pflichten der Gleichstellungsauftragten, mit der Steuerung über Zielvereinbarungen, mit der leistungsorientierten Mittelvergabe, der findet die Angaben dazu dort. Uns hat überrascht, dass das Thema in den Interviews keine große Rolle gespielt hat. Für die Leitungsebene kann man weitgehend Zufriedenheit mit den gesetzlichen Rahmenbedingungen konstatieren. Es wird begrüßt, dass die Hoch-

schulen in Sachsen relativ autonom agieren können. Wiederholt wurde die Bereitschaft betont, Forderungen der Gleichstellungsbeauftragten nach finanzieller und personeller Unterstützung gerne nachzukommen. Gesetzlicher Regelungen bedürfte es dazu nicht. Ein anderes Bild ergibt sich, wenn man die Gleichstellungsbeauftragten fragt. Sie sehen durchaus Handlungsbedarf – auch auf der gesetzlichen Ebene. Sie möchten heraus aus der Bittstellerposition, möchten ein eigenes Budget und einen Mitarbeiterstab. Das deckt sich mit unseren Schlussfolgerungen: Man sollte eine aufgabengerechte Mindestausstattung sichern und gründlich überlegen, welcher Umfang an Freistellung benötigt wird und welche Mitwirkungsrechte den Gleichstellungsbeauftragten in den Gremien eingeräumt werden sollte.

Die Situation in Sachsen ist im Vergleich der Hochschulen sehr differenziert. Es reicht von der Abminderung um lediglich eine Semesterwochenstunde für eine zentrale Gleichstellungsbeauftragte, die außerdem über keinen Mitarbeiterstab verfügt (ausgenommen von Hilfskräften, die über Projektförderung eingeworben wurden) bis zu einem fast hauptamtlichen Status an den beiden großen Universitäten und Unterstützung durch ein Gleichstellungsbüro. Nun könnte man einwenden, dass an einer kleinen Hochschule nicht so viel Arbeit anfällt wie an einer großen. Das stimmt nur begrenzt. Große wie kleine wollen sich am Professorinnenprogramm beteiligen und müssen dafür ein Gleichstellungskonzept vorlegen. Die Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen sind heutzutage sehr stark gefordert. Sie benötigen ausreichende Arbeitskapazität und die Unterstützung durch die Hochschule. Beides ist nicht in jedem Fall aufgabenadäquat gegeben. Das Land sollte steuernd Einfluss nehmen und

für ein landesweit ausgeglichenes Ausstattungsniveau Sorge tragen. Dabei sollten die Festlegungen in anderen Bundesländern zu Rate gezogen werden. Es gibt Länder, wo die Gleichstellungsbeauftragten hauptberuflich tätig sind wie Berlin und Niedersachsen; in anderen ist laut Gesetz eine ganze oder teilweise Freistellung möglich, je nach Aufgabenumfang.

Der nächste Themenschwerpunkt beschäftigte sich mit der Hochschulsteuerung über Zielvereinbarungen. Die Hochschulen hatten uns dafür auf Anfrage ihre Abrechnung für die Zielvereinbarung 2014 bis 2016 zur Verfügung gestellt. Zehn von vierzehn Hochschulen konnten einen oder beide der darin verankerten Gleichstellungsindikatoren – das waren der Professorinnenanteil und der wissenschaftliche Mitarbeiterinnenanteil – nicht erreichen. Das Hauptproblem lag im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter. Ein allgemeingültiger Grund für die Nichterfüllung ließ sich nicht feststellen. So unterschiedlich, wie die Hochschulen sind, so unterschiedlich waren auch die Gründe, die dafür ausschlaggebend waren. Zum Teil waren die Zielwerte etwas leichtfertig vereinbart worden, vielleicht ohne das Fachwissen zu haben, ob man sie überhaupt erreichen kann. Oder die Zielwerte wurden als nicht so bedeutsam eingestuft. Angesichts des relativ geringen Finanzvolumens, das mit diesen Indikatoren verbunden war, wurde ein Scheitern in Kauf genommen. Das Hauptaugenmerk lag eher auf finanzrelevanten Zielwerten.

Mit den Zielvereinbarung 2017 bis 2020 wurden viele Neuerungen eingeführt. Bei den Indikatoren wird stärker zwischen Fachhochschulen und Universitäten unterschieden, z.B. werden die Fachhochschulen jetzt nicht mehr an Hand des Mitarbeiterinnenanteils bewertet. Im Vergleich

der ersten und zweiten Zielvereinbarungsgeneration fällt das Urteil der Hochschulleitungen sehr positiv aus. Die Entwicklung in Richtung eines kooperativen Prozesses wird nachdrücklich begrüßt. Man wünscht sich aber, und wir würden das aus unserer Sicht bekräftigen, dass das Miteinander von Hochschulen und Ministerium weiter ausgebaut werden sollte. Vorzuschlagen ist, möglichst auch die Landeskonzferenz und die Gleichstellungsbeauftragten in die Vorverhandlung zu den Gleichstellungsindikatoren einzubeziehen. Es wäre sinnvoll, die Fachkompetenz der Gleichstellungsbeauftragten auch bei der Vereinbarung der anderen Indikatoren einzubinden. Die Beeinflussbarkeit und Erreichbarkeit der Indikatoren muss gegeben sein; eventuell sollte man noch stärker die Hochschulspezifika beachten. Denkbar wäre des Weiteren, ein qualitatives Ziel aufzunehmen, das individuell auf die einzelne Hochschule zugeschnitten werden könnte. Derzeit dominieren rein quantitative Ziele. Die Beschränkung auf wenige Indikatoren sollte grundsätzlich beibehalten werden.

Das mehrere Zielwerte kombinierende Punkte-Modell und die Möglichkeit der gegenseitigen Kompensation finden in der Hochschulpraxis durchgängig Anklang. An diesem Modell sollte festgehalten werden. Dagegen ist eine Erhöhung der Finanzrelevanz der Gleichstellungsziele zu empfehlen. Umgerechnet auf das Gesamtbudget sind in Sachsen 0,6 % mit Gleichstellungszielen verbunden. In Thüringen ist es ein Prozent. Das sollte nicht als Obergrenze verstanden werden. Die mit Gleichstellungszielen verbundenen Mittel müssen so bemessen sein, dass eine steuernde Wirkung gewährleistet ist. Den Hochschulen hat es durchaus wehgetan, dass es finanzielle Sanktionen gab, weil die Gleichstellungsziele nicht erreicht wurden. Es hat einen nicht unerheblichen

Rechtfertigungsdruck erzeugt und Diskussionen ausgelöst. In Zukunft wird man den Gleichstellungsindikatoren vermutlich größere Aufmerksamkeit widmen.

Ich würde jetzt an meinen Kollegen übergeben, der die beiden anderen Themenschwerpunkte unserer Untersuchung darstellen wird.

Florian Harrlandt

Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Ein weiterer Themenschwerpunkt der Studie »Dem Kulturwandel auf der Spur: Gleichstellung an Hochschulen in Sachsen« war die Gleichstellungsförderung auf Landesebene. In den Gesprächen mit Vertreterinnen und Vertretern der Hochschulleitungen sowie ausgewählten Gleichstellungsbeauftragten wurde deutlich, dass eine landesweite Förderung der Gleichstellung an Hochschulen in Sachsen als wirkungsvoll und erforderlich angesehen wird. Wiederholt wurden dabei zwei Gestaltungsvoraussetzungen einer solchen landesweiten Förderung seitens der Hochschulen genannt.



Florian Harrlandt

Zum einen sollte durch ein landesweites Förderungsprogramm möglichst kein zusätzliches wettbewerbliches Verfahren aufgesetzt werden, da sich ein solcher Verfahrensmodus aufgrund der bereits jetzt vielfältigen Anforderungen an die Gleichstellungsbeauftragten möglicherweise negativ auf die Zahl der sich beteiligenden Hochschulen auswirken würde. Vielmehr wird sich für ein, auf einem noch zu entwickelnden Verteilungsschlüssel beruhendes, antragsbasiertes Verfahren ausgesprochen. Der Verteilungsschlüssel sollte zum anderen jedoch nicht allein auf Größenaspekte der Hochschulen, wie etwa der Studierendenzahl, abzielen, da nicht davon ausgegangen werden kann, dass die Anforderungen in Bezug auf die Gleichstellungsförderung nur aufgrund der Größe der Hochschule deutlich höher oder geringer sind. Auf Basis der von uns geführten Gespräche halten wir es für sinnvoll, dass ein solches landesweites Programm zur Förderung der Gleichstellung an Hochschulen in Sachsen beim SMWK angesiedelt ist und dass die Kompetenz der Koordinierungsstelle zur Administration genutzt werden könnte. Erforderlich ist dabei eine gewisse finanzielle sowie personelle Planungssicherheit für die zu unterstützenden Fördermaßnahmen an den jeweiligen Hochschulen. Um den zum Teil unterschiedlichen Herausforderungen der einzelnen Hochschulen in Bezug auf die Gleichstellungsförderung Rechnung tragen zu können und so eine Partizipation aller sächsischen Hochschulen zu ermöglichen, sollte ein landesweites Förderprogramm möglichst offen in Bezug auf den Förderinhalt gestaltet sein. Abschließend sollte ein landesweites Förderprogramm Anreize für eine vorausgehende Situationsanalyse an den Hochschulen sowie ein Programmmonitoring und eine -evaluation bieten.

Wie bereits erwähnt, hat sich für uns die Hochschullandschaft in Sachsen sehr divers in Bezug

auf gleichstellungsrelevante Belange dargestellt – kleine, spezialisierte Hochschulen haben zum Teil andere Förderbedürfnisse als die großen Universitäten des Landes. Eine Kombination aus staatlicher Schwerpunktsetzung, vorgegeben durch das SMWK, gemeinsam erarbeitet mit der Landesrektorenkonferenz und der LaKoG, die den Rahmen des Förderprogrammes vorgibt und dabei den Hochschulen die nötige Offenheit zur Entwicklung eigener Fördermaßnahmen bietet, kann als eine sinnvolle Programmgestaltung angesehen werden, um den Spezifika der einzelnen Hochschulen angemessen Rechnung tragen zu können. Denkbar ist etwa die weiterführende Förderung bereits erfolgreicher Maßnahmen aus den beiden Förderlinien des Professorinnen-Programms. Für kleinere Hochschulen, die bisher nicht am Professorinnen-Programm teilgenommen haben, sollte das landesweite Förderprogramm einen für sie passenden Ausgleich schaffen. Aus unserer Sicht gibt es drei Themen, die besonders berücksichtigt werden könnten, diese sind: die Förderung der Hochschulvernetzung, der Postdoc-Phase sowie der Integration des Genderaspekts in Forschung und Lehre.

Als letzter Themenschwerpunkt war die Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen in unseren Gesprächen von Bedeutung. Wie wir im Rahmen unserer Untersuchung festgestellt haben, verfügt nahezu jedes Bundesland über eine Struktur ähnliche Koordinierungsstelle in Sachsen. Unterschiede konnten jedoch bezogen auf das Aufgabenspektrum der Koordinierungsstellen der einzelnen Bundesländer festgestellt werden. Das Spektrum reicht dabei von der Bearbeitung eher administrativer Aufgaben, etwa zur Unterstützung der jeweiligen LaKoF/LaKoG, bis hin zu Einrichtungen mit eigenen Forschungsschwerpunkten. Für die

Beibehaltung und Stärkung des bisherigen Modells der sächsischen Koordinierungsstelle – also die Bereitstellung von genderspezifischen Informationsangeboten für Hochschulangehörige sowie im Besonderen zur Schaffung eines Ausgleichs zwischen gut ausgestatteten Gleichstellungsbüros an Universitäten und den meist deutlich begrenzteren Mitteln der Gleichstellungsbeauftragten an kleineren, spezialisierten Hochschulen beizutragen – sprechen wir uns aus. Unsere Untersuchung deutet darauf hin, dass für einen solchen Ausgleich ein besonderer Bedarf besteht. Eine Erweiterung des Aufgabenspektrums hin zu einer auf Genderfragen ausgerichteten Forschungsstelle sehen wir als nicht bedarfsgerecht an. Durchaus sinnvoll könnte das Aufgabenspektrum der Koordinierungsstelle jedoch um den Aufbau einer Dokumentation bzw. eine Systematisierung von Informationen zu Maßnahmen/Programmen zur Förderung der Gleichstellung erweitert werden. Wie sich in unserer Untersuchung gezeigt hat, fehlt eine solche systematisch aufgebaute Dokumentensammlung auf Landesebene bisher gänzlich, aktuell gibt es beispielsweise keine zentrale Sammlung der Gleichstellungskonzepte der Hochschulen. Sehr unterschiedlich ist die Situation an den Hochschulen auch bezogen auf die Verfügbarkeit von gleichstellungsrelevanten Grunddaten, gesammelt etwa in Form eines übergeordneten Monitoring. Einzelne wenige Hochschulen halten fein differenzierte Monitoring-Systeme vor, die bspw. aus der Feder der Gleichstellungsbeauftragten stammen. In anderen Fällen gestaltete sich bereits der regelmäßige Zugang zu relevanten Daten, etwa aktuelle Studierendenzahlen der Hochschule, für die Gleichstellungsbeauftragten als schwierig und ein systematisches Monitoring wurde nicht betrieben. Auch in diesem Bereich könnte die Koordinierungsstelle zukünftig

eine stärkere Rolle einnehmen, bspw. durch die Begleitung und Systematisierung vorhandener Monitoringprozesse, das Sammeln von Best-Practice-Beispielen oder auch durch den Aufbau eines landesweiten gleichstellungspezifischen Monitorings.

Zum Schluss ist noch etwas zum institutionellen Status der Koordinierungsstelle zu sagen, auf den durch unsere Gesprächspartner/-innen vermehrt Bezug genommen wurde. Aufgrund unserer Untersuchung sprechen wir uns dafür aus, die Position der Koordinierungsstelle als landesweite Einrichtung – über eine Anpassung des bisherigen institutionellen Rahmens hin zu einer von einzelnen Hochschulen unabhängigen Einrichtung – zu stärken.

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Ich würde an dieser Stelle Ihnen ganz kurz die Gelegenheit geben, Fragen zu dieser Studie zu stellen.



Alexandra Gerlach



Iris Raether-Lordieck

Iris Raether-Lordieck

Abgeordnete des Sächsischen Landtages,
SPD-Fraktion

Vielen Dank für das Wort. Ich bin Abgeordnete des Sächsischen Landtages der SPD-Fraktion, allerdings industriepolitische Sprecherin, also habe ich wenig mit Wissenschaft zu tun, aber es ist sehr spannend. Zu der Studie habe ich eine Frage. Sie haben, so habe ich Sie verstanden, immer mit der Hochschulleitung sprechen können oder sehr häufig. Für mich wäre es eine interessante Information gewesen, welche Diskrepanz es zwischen der Aussage der Leitung und dem oder der Gleichstellungsbeauftragten gab. Hätte das nicht noch andere und interessantere Aussagen ergeben können?

Dr. Anke Burkhardt

Institut für Hochschulforschung an der
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Wir mussten uns aus Zeit- und Aufwandsgründen entscheiden, wie wir am besten vorgehen.

Eine Möglichkeit wäre gewesen, nur mit den Gleichstellungsbeauftragten zu sprechen. Nicht realisierbar waren Gespräche sowohl mit allen Gleichstellungsbeauftragten als auch mit allen Hochschulleitungen. Deshalb sind wir den Weg gegangen, die Sprecherinnen der LaKoG, der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen im Freistaat Sachsen, einzubeziehen sowie ausgewählte Gleichstellungsbeauftragte von großen Universitäten, Fachhochschulen und Kunsthochschulen. Erst im Anschluss haben wir die Fragen für die Interviews mit den Hochschulleitungen generiert. Wir waren also schon relativ gut informiert, als wir mit den Hochschulleitungen gesprochen haben. Und dann waren in vielen Fällen die Gleichstellungsbeauftragten noch bei der Interviews mit den Hochschulleitungen dabei. Uns haben vor allem die Situationseinschätzungen von Seiten der Leitungen interessiert und deren Aussagen zur strategischen Planungen und zu den zukünftigen Vorhaben. Ich sagte eingangs, wir wären dem Kulturwandel auf der Spur gewesen, hätten ihn aber nicht gefunden. Die Vorstellungen auf Seiten der Hochschulleitungen, welche Programme man an der eigenen Hochschule auflegen sollte oder wie ein landesweites Förderprogramm aussehen könnte, waren doch sehr dem Traditionellen verhaftet. Der Innovationsgrad fiel nicht sehr hoch aus. Neu hinzugekommen ist das Thema Diversity. Die Frage nach dem Verhältnis von Diversity und Gleichstellung wird unterschiedlich beantwortet. An einigen Hochschulen betrachtet man Diversity als Dach und Gleichstellung als eine der Säulen. Andere definieren Diversity und Gleichstellung als zwei gleichermaßen tragende Säulen, die miteinander korrespondieren. Angeregt wurde ein verstärktes Engagement für die Etablierung von Förderketten und den Aufbau von Netzwerken. Derzeit erfolgt die Förderung oft

nur punktuell bezogen auf bestimmte Zielgruppen wie Studierende, Promovierende oder Postdocs sowie begrenzt auf die eigene Hochschule.

Dr. Eva-Maria Stange

Sächsische Staatsministerin für
Wissenschaft und Kunst

Einige Fragen möchte ich anschließen. Sie haben eingangs bei den quantitativen Darstellungen deutlich gemacht, dass es für Sachsen im Vergleich mit anderen Bundesländern in zwei Bereichen deutlich erkennbare negative Unterschiede gibt. Das ist zum einen bei den W3-Professorinnen und zum anderen bei den Juniorprofessorinnen der Fall. Bei dem Bachelor war es sogar sehr positiv, was ich ganz interessant fand, und bei den anderen Bereichen war es nicht so auffällig. Für mich ist es noch einmal wichtig zu wissen, ob es Hinweise gibt aus dem, was Sie verglichen haben, die sich konkret darauf beziehen. Wie erklären sich diese Unterschiede genau, die wir sonst so nicht haben? Und damit bin ich auch bei dem zweiten Punkt: Sie haben gesagt, dass wir sehr unterschiedliche Hochschulen haben, also selbst innerhalb eines Hochschultyps gibt es große und kleine, es gibt Fachhochschulen und Kunsthochschulen. Wie gehen wir mit diesen Unterschieden um? Das wäre für mich eine Frage, die ich aus den Empfehlungen noch nicht so ganz herausgehört habe.

Dr. Anke Burkhardt

Institut für Hochschulforschung an der
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Wir haben uns bei den Juniorprofessorinnen und -professoren die Fächerstruktur angesehen,



Dr. Anke Burkhardt

weil vermutet wurde, dass Sachsen bei den Juniorprofessuren so schlecht abschneidet im Hinblick auf den Frauenanteil, weil die Fächerstruktur in Sachsen sehr spezifisch ist. Es handelt sich aber um ein fächerübergreifendes Phänomen. In allen Fächergruppen fällt in Sachsen der Frauenanteil geringer aus als im Bundesdurchschnitt. Das heißt, man kann es nicht auf die spezifische Fächerstruktur zurückführen. Ich denke eher, es könnte etwas damit zu tun, dass Sachsen später als andere Bundesländer mit den Juniorprofessuren gestartet ist. Es gab ja am Anfang deutliche Vorbehalte gegen die neue Personalkategorie und die damit verbundene Idee einer Abschaffung der Habilitation. Bezüglich des Professorinnenanteils ist zu berücksichtigen, dass in den letzten Jahren vergleichsweise wenige Berufungen stattgefunden haben. Hier könnten Ost-West-Unterschiede eine Rolle spielen. Es wurde gezeigt, dass das Professorinnen-Programm unterschiedliche Wirkungen entfaltet hat in Ost und West. Meine Hypothese wäre, dass die Anzahl der Berufungen in den neuen Bundesländern aufgrund der angespannten Finanzsituation nicht so hoch ausgefallen ist wie in den alten Bundesländern, sodass sich der Pro-

fessorinnenanteil im Osten nicht in gleichem Umfang erhöhen konnte wie im Westen. Deshalb sind bundesgeförderte Nachwuchs- und Professorinnen-Programme für die neuen Bundesländer von besonderer Bedeutung.

Noch eine Bemerkung zur heterogenen Hochschullandschaft: Eigentlich stellt jede Hochschule einen Einzelfall dar, sodass sich die Befunde nur bedingt verallgemeinern lassen. Die Interviewpartner waren ohne Ausnahme der Gleichstellungsthematik gegenüber aufgeschlossen und an einem Landesförderprogramm interessiert. Doch wie schon erwähnt, müsse sich der Aufwand für die Beantragung und Abrechnung der Mittel rechnen. Gegenüber einem weiteren wettbewerblichen Verfahren bestehen Vorbehalte. Ausschlaggebend hierfür ist der Aufwand für die Antragstellung verbunden mit dem Risiko des Scheiterns. Wir haben deshalb vorgeschlagen, in den Zielvereinbarungen, die jetzt doch relativ einheitlich aufgebaut sind, über die Einführung eines qualitativen Indikators noch stärker der Heterogenität der Hochschulen gerecht zu werden. Ich könnte mir vorstellen, dass jede Hochschule eine Art Flaggschiff-Projekt für Gleichstellungsförderung innerhalb der Zielvereinbarungs-Periode umsetzt. Für die Realisierung dieses Projektes sollte ein bestimmter Punktwert angerechnet werden. So könnte man es zum einen bei der Vergleichbarkeit über die beiden quantitativen Indikatoren belassen, zum anderen zusätzlich hochschulspezifische Vorhaben in die Zielvereinbarungen aufnehmen.

Generell plädiere ich dafür, die Expertise der Gleichstellungsbeauftragten einzubeziehen. Auch auf Hochschulebene sollte man das tun. Das war bisher nicht in jedem Fall gegeben. Einige Gleichstellungsbeauftragte haben erst im Nachhinein erfahren, welche Ziele vereinbart worden

sind, und sie wurden auch nicht an der Erarbeitung der Zwischenbilanz beteiligt. Das Ministerium sollte sich dafür einsetzen, dass die Sprecherinnen der LaKoG in die Verhandlungen zu den Zielvereinbarungen eingebunden werden.

Dr. Claudia Maicher

Mitglied des Sächsischen Landtages,
Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Ich schließe mit meiner Frage an die Frau Ministerin an. Mit Blick auf die Berufungen, Juniorprofessuren, aber auch W3-Professuren interessiert mich ein Überblick, auch im Vergleich zu den anderen Ländern, über die Rolle der Berufungskommissionen. Vorhin war Thema, welche Rolle eigentlich die vielfältige Besetzung der Berufungskommission für mehr Berufungen von Professorinnen spielt und welche Rolle Gleichstellungsbeauftragte in den Berufungskommissionen haben. Können Sie, auch im Vergleich der gesetzlichen Regelung in anderen Bundesländern, dazu etwas sagen?



Dr. Claudia Maicher

Dr. Anke Burkhardt

Institut für Hochschulforschung an der
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Wir haben die Regelungen der Landeshochschulgesetze zur Zusammensetzung von Berufungskommissionen und zu den Mitwirkungsrechten der Gleichstellungsbeauftragten im Vergleich der Bundesländer analysiert. Detaillierte Informationen können dem Anhang der Studie entnommen werden. Im Hinblick auf das gleichstellungsfördernde Potenzial von Stimmrecht und Vetorecht gingen die Meinungen auseinander. Wir können da auch kein abschließendes Urteil fällen, sondern nur konstatieren, dass offensichtlich Diskussionsbedarf besteht. Die Argumente beider Seiten waren nachvollziehbar. Wie stark sieht man sich als Gleichstellungsbeauftragte in der Lage, in fachlichen Dingen ein Stimmrecht auszuüben? Sollten die Gleichstellungsbeauftragte vor allem im Vorfeld von Berufungen aktiv werden statt direkt in die Berufungsverfahren einzugreifen? Das Vetorecht ist ein relativ scharfes Mittel, aber gerade deshalb wird gezögert, es anzuwenden. Es hält die Verfahren auf, ändert aber letztendlich doch nichts, weil das Veto nach einer gewissen Frist übergangen werden kann. Vielleicht würde sich Stimmrecht durch den Vermerk der Gegenstimme der Gleichstellungsbeauftragten im Protokoll sogar als wirkungsvoller erweisen. Wir haben auch gefragt, ob Gleichstellungsbeauftragte die Möglichkeit haben sollten, Berufungsverhandlungen zu begleiten. Im Rahmen eines Forschungsprojektes zum »gender pay gap« bei den Leistungsbezügen von Professorinnen und Professoren an Hochschulen in Niedersachsen wurde ermittelt, dass die Gleichstellungsbeauftragten Berufungsverhandlungen nicht zu ihrem Aufgabenbereich zählen. Frauen, die sich auf Professuren bewerben, wären hochqualifi-

ziert und sollten in der Lage sein, eigenständig zu verhandeln. Hier ende die Unterstützung von Seiten der Gleichstellungsbeauftragten. Diese sehen ihre Aufgabe eher darin, Frauen dabei zu unterstützen, die Berufungsfähigkeit zu erwerben.

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Mir ist im Kopf geblieben: »Wir waren dem Kulturwandel auf der Spur, aber gefunden haben wir ihn noch nicht.« Herr Harrlandt, jetzt möchte ich gerne von Ihnen wissen: Haben Sie paritätisch an dieser Studie mitgearbeitet? Inwieweit hat sich Ihr Bewusstsein für Frauen in der Wissenschaft verändert?

Florian Harrlandt

Institut für Hochschulforschung an der
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Für mich war überraschend, dass es ein so großes Bewusstsein für Fragen der Gleichstellung an



Florian Harrlandt

den Hochschulen gibt – auch wenn man noch nicht von einem Kulturwandel sprechen kann. Ich bin erstaunt, dass die Gleichstellung bereits eine solche Rolle an den Hochschulen spielt.

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Herzlichen Dank, dass Sie sich auf diese Überfallfrage eingelassen haben. Wir schauen jetzt gleich weiter in die Praxis, davon ist ja bisher immer wieder die Rede gewesen, dass Gleichstellungsbeauftragten hier eine große Aufgabe zufällt. Die Frage, wie sie eingebunden werden und was sie mitbringen können, wo sie fachlich mitreden können, wann sie sich nur in ihrer Rolle als Gleichstellungsbeauftragte und wann sie sich fachlich einbringen können, welches Gewicht sie haben – dazu wollen wir jetzt gleich Diana Hillebrand hören. Sie ist die Koordinatorin für Gender und Diversität bei der Koordinierungsstelle für Gleichstellung an den sächsischen Universitäten und Hochschulen. Sie ist sozusagen dafür zuständig, das Thema Gleichstellung umzusetzen. Kurz zu ihrer Vita: Sie hat Germanistische Literaturwissenschaft studiert und auch Kunstgeschichte an der Universität Greifswald, in Konstanz und an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg. Sie hat dann verschiedene Stationen gemacht, unter anderem Galerie-Management, war Wissenschaftslektorin, dann ab 2015 im Gleichstellungsbüro der Universität Leipzig und hat unter anderem auch in einem Nachwuchsförderprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen gearbeitet und sich damit befasst. Von Ihnen möchte ich erst einmal ganz gerne wissen: Was ist denn überhaupt Gleichstellung? Wie definiert man das?



Diana Hillebrand

Diana Hillebrand

Koordinatorin für Gender und Diversität, Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen

Das ist eine schöne Frage zum Einstieg und gar nicht so einfach zu beantworten. Ich würde es vielleicht bei einer klassischen und kurzen Definition belassen. Klassischerweise versteht man unter Gleichstellung ein ganzes Bündel von Maßnahmen, um die Gleichberechtigung von Frau und Mann durchzusetzen. Dieser Gleichstellungsauftrag ist gesetzlich legitimiert. Das Verständnis davon erweitert sich auch gerade, aber wie gesagt, ich würde es bei einer klassischen Definition belassen. Ich sage bewusst nicht: umzusetzen, sondern durchzusetzen, weil ich das in dieser leicht kämpferischen Betonung hervorheben möchte.



Alexandra Gerlach

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Jetzt wollen wir natürlich von Ihnen wissen, wie es denn aussieht. Wie erfolgreich sind Sie in Ihrer Arbeit? Das wäre die ganz klassische Frage. Wie erfolgreich ist die Durchsetzung der Gleichstellung an den sächsischen Hochschulen und Universitäten Ihrer Erfahrung nach?

Gleichstellung – Erfahrungen an sächsischen Hochschulen

Diana Hillebrand

Koordinatorin für Gender und Diversität,
Koordinierungsstelle zur Förderung
der Chancengleichheit an sächsischen
Universitäten und Hochschulen

Vielleicht beginne ich da einfach mit meinen Erfahrungen aus der Koordinierungsstellenpraxis, weil das dort hinführt, um die Frage dann abschließend zu beantworten. Ich orientiere mich an der Studie und würde sagen, dass wir auf einem guten Weg sind. Es gibt Erfolge, viel En-

gagement und gleichzeitig noch wahnsinnig viel zu tun. Es sind sichtbare, kleinere Erfolge, die hoffentlich weitere große nach sich ziehen werden. Wenn Ihnen das recht ist, würde ich jetzt die Erfahrungen ausführen. Die fünf Minuten nämlich, die ich habe, um die Erfahrungen aus der gesamten Beratungs-, Unterstützungs- und Sensibilisierungsarbeit der Koordinierungsstelle zu schildern, die für alle 14 Hochschulen in Sachsen zuständig ist, sind nicht besonders viel. Ich bin erst seit April 2018 Koordinatorin für Gender und Diversität in der Koordinierungsstelle, das ist also auch noch keine Langstrecke. Aber ich möchte aus diesen sieben Monaten kurz drei Konzentrate der Arbeit vorstellen, die auch die Untersuchung, die Studie und die daraus hervorgehenden Vorschläge aufnehmen werden, sehr bekräftigen und Themen sind, die uns sehr beschäftigen. In Korrespondenz mit der Studie formuliert, ist eine zentrale Erfahrung aus der Praxis der Koordinierungsstelle das, was wir von den Arbeitsbedingungen der Gleichstellungsbeauftragten an den Hochschulen mitbekommen: beispielsweise in dem sehr konstruktiven Zusammenspiel der Akteure/-innen, also der Gleichstellungsbeauftragten, mit uns, wenn es um das Erstellen von Gleichstellungskonzepten geht, wenn es um die Bewerbung geht für die dritte Runde des Professorinnen-Programms, was uns gemeinsam sehr beschäftigt hat in den letzten sieben Monaten. Ich hatte mit durchweg hochengagierten Gleichstellungsakteurinnen zu tun, die für diese Aufgabe brennen, mit Herzblut und mit hohem persönlichen Einsatz arbeiten, und ihr gewachsenes Aufgabenportfolio, das möchte ich noch einmal betonen, fast durchweg nebenamtlich bewältigen, zum Teil ohne Freistellung, ohne Team, ohne weitere Personalkapazitäten. Sie können sich vorstellen, was das bedeutet – neben einer 40-Stunden-Tätigkeit, was das zum Beispiel

auch für die Familienfreundlichkeit der Arbeitsbedingungen von Gleichstellungsbeauftragten bedeutet, das nur als Fußnote. Für die Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit, die beispielsweise die Weiterbildungsangebote der Koordinierungsstelle leisten sollen, bleibt dann eigentlich keine Zeit, sodass dann Stellvertreter/-innen diese Angebote wahrnehmen und dann davon in den Hochschulen berichten.

Ich möchte dieses Podium nutzen, um Ihnen allen zu danken für Ihren unermüdlichen Einsatz und diese Unbeirrtheit – gegen viele Widerstände und den Legitimationsdruck – und möchte Danke sagen für das, was Sie jeden Tag vor Ort leisten.

Eine Quintessenz, die ich hier als Wunsch formulieren würde, ist: Auf die Studie rekurrierend wünsche ich mir, dass der Einsatz in diesem wichtigen Amt durch verbindliche neue Stan-

dards, was Entlastung und Freistellung betrifft, geregelt wird, dass der Tatsache, dass mit den Aufgaben die Arbeitsbelastung stark gestiegen ist, durch neue, auch gesetzliche Regelungen, Rechnung getragen wird. Ich wünsche mir, dass wir uns alle gemeinsam in den Dialog begeben, um konkrete Regelungen zu erarbeiten, denn so ist es gerade, wie die Studie klar herausarbeitet, ich zitiere, »eine heterogene Situation im Vergleich der Hochschulen in Bezug auf den Umfang der Freistellung, die personelle Unterstützung sowie die finanzielle und räumliche Ausstattung des Amtes«. Resultat ist ein sehr diverses Bild der Gleichstellungsstandards in der sächsischen Hochschullandschaft, mit der wir dann täglich zu tun haben. Ich würde es sehr begrüßen, wenn dem wachsenden Bedeutungs- und Aufgabenspektrum ein adäquates Fundament geschaffen wird. Es ist aus meiner Wahrnehmung tatsächlich eine Stellschraube für die Realisierung von Gleichstellungsfortschritten.

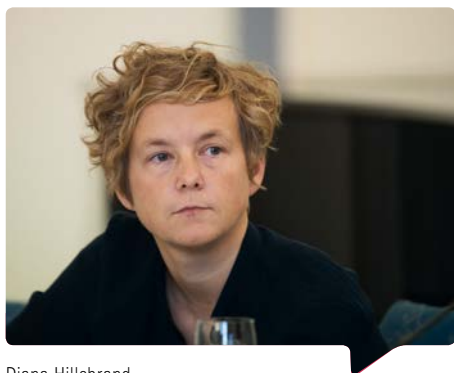


Diana Hillebrand

Zweitens: Meine Erfahrung ist es auch, dass wir weiter in die Standortbestimmung in Sachsen gehen sollten, die Vorlage aus der Studie nutzen, um zu beobachten, wie es sich in der Zukunft hier im Freistaat, also in der »Poststudienzeit« sozusagen, weiterentwickelt. Was uns die Studie auch lehrt, ist nämlich, dass wir diese Daten brauchen, um festzustellen, wo wir an den Hochschulen und Universitäten jeweils stehen. Kurz weitergedacht – in einer erweiterten Perspektive verknüpft mit Chancengleichheit, Diversität, Inklusion, Antidiskriminierungspolitik – was ist eigentlich der Status quo an jeder einzelnen Hochschule, dann an den jeweiligen Hochschultypen, jeweils in Relation gesehen zu ihren Kollegen? Was ist der Status quo im ganzen Freistaat und dann verglichen mit den anderen Bundesländern? Wo stehen die Hochschulen bei der Umsetzung der Maßnahmen aus den Gleichstellungskonzepten? Da würde ich mir mehr Transparenz wünschen, dass wir durch Monitoring Daten generieren, um Vergleichbarkeit zu schaffen und auch Sichtbarkeit: Welche Maßnahmen funktionieren, wo stehen wir, was läuft langfristig, von welchen erfolgreichen Projekten kann man lernen, was kann man sozusagen gut adaptieren? Also ein

kontinuierliches Erfassen der Fortschritte, hoffentlich nicht der Rückschritte, nach der Studie.

Und das dritte Erfahrungskonzentrat: Wir befinden uns in einem Prozess, in dem nicht nur das Aufgabenspektrum von Gleichstellungsarbeit in den letzten Jahren erheblich erweitert wurde, sondern auch die Perspektive um Inklusion und Diversity, je nachdem, wo die Themen angesiedelt sind. Auch hier gibt es ein sehr diverses Bild in der sächsischen Hochschullandschaft. Wir befassen uns in Gremien, Netzwerken, auch Tagungen und Veranstaltungen mit diesen Themen und damit auch wiederum mit einer Standortbestimmung im größeren Chancengleichheits-Diskurs. Hier würde ich mir mehr Dialog wünschen. Den würden wir auch gerne fördern in der Koordinierungsstelle zwischen den Akteuren/-innen, zwischen den Arbeitsebenen, auch in der Klärung des Selbstverständnisses, damit z. B. Diversity nicht als ein immigriertes Konzept wahrgenommen wird, das nun »zusätzlich auch noch« bearbeitet werden muss. In meiner Perspektive ist Diversität sozusagen schon die Realität an den Hochschulen. Das ist der gelebte Alltag, das ist die Situation, die wir vorfinden, das ist die Situationsbeschreibung. Ich würde mir wünschen, dass wir kein »Konzept implementieren«, sondern einen wertschätzenden diskriminierungsfreien Umgang miteinander in einer Realität, die schon da ist. Und ich wünsche mir, dass die bereits vorhandene Diversität an den Hochschulen und Universitäten – und damit sind wir wieder bei dem Gleichstellungsthema, das hat miteinander zu tun – nicht nur bei den Studierenden und Beschäftigten selbstverständlich ist, sondern auch auf den Leitungs- und Führungspositionen und den Professuren abgebildet wird.



Diana Hillebrand

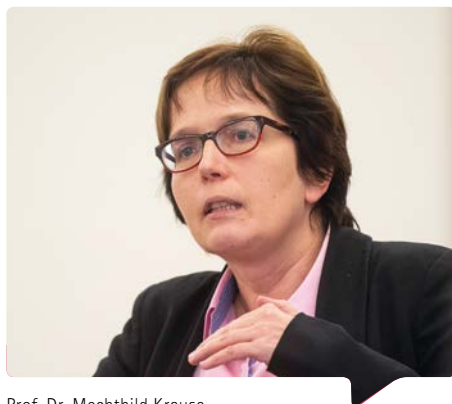
Als ich eingeladen wurde, hat man mir gesagt, dass ich mir sehr viel wünschen dürfte, deshalb

würde ich von dieser Devise frei Gebrauch machen. Ich wünsche mir, dass wir diese klaren Empfehlungen der Studie, die wir jetzt als Grundlage haben, aufnehmen, dass wir diese an den Hochschulen diskutieren und dann umsetzen. Ich glaube, wir sind auf dem richtigen Weg, und ja, es geht langsam voran. Aber es geht voran. Deshalb lassen Sie uns diese Bemühungen intensivieren, das ist jetzt mein appellativer Schlussteil. Wir brauchen langfristige Perspektiven, gerade für die Zeit nach dem Professorinnen-Programm III. Da hat uns die Studie die Vorlage geliefert, wie wir weiterdenken können, beispielsweise über ein Chancengleichheits-Programm im Land. Denn wir brauchen Kontinuität und Stabilität in den Bemühungen um Gleichstellung. Vielen Dank!

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Herzlichen Dank, Frau Hillebrand. Wir kommen in der Diskussion noch einmal auf Ihre Wünsche und Forderungen zurück. Jetzt haben wir erst einmal noch zwei Best-Practice-Beispiele von zwei Wissenschaftlerinnen, die es geschafft haben, die uns erzählen werden, wie das war und was es bedeutet, sich durchzusetzen und an die Spitze zu gelangen. Zunächst möchte ich Ihnen Prof. Dr. Mechthild Krause vorstellen. Sie ist gebürtige Görlitzerin, die in Dresden studiert und promoviert hat. Sie ist nach dem Stand meiner Recherche die einzige Frau weltweit, die eine Klinik leitet, die beide Formen der Strahlentherapie in der Krebsforschung anwendet. Sie forscht intensiv und ist eng eingebunden in die Erforschung innovativer Formen der Krebstherapie. Sie hat einen unglaublich langen Arbeitstitel, ich will ihn aber der Vollständigkeit halber einmal vortragen: Direktorin OncoRay



Prof. Dr. Mechthild Krause

und nationales Tumorzentrum Dresden sowie Direktorin des Helmholtz-Institutes für Radioonkologie und der Klinik für Strahlentherapie und Radioonkologie des Universitätsklinikums Dresden. Passt das eigentlich alles auf eine Visitenkarte?

Prof. Dr. Mechthild Krause

Direktorin der Klinik und Poliklinik für Strahlentherapie und Radioonkologie des Universitätsklinikums Carl Gustav Carus Dresden, Direktorin des Instituts für Radioonkologie – OncoRay des Helmholtz-Zentrums Dresden-Rossendorf

Ich habe mehrere ...

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Das ist auch gut! Sehr pragmatisch. Ihre Aufgabe ist es heute, uns etwas zu erzählen über Frauen in der Medizin, und das Pult ist Ihres. Wir freuen uns, dass Sie heute da sind!

Frauen in der Medizin

Prof. Dr. Mechthild Krause

Direktorin der Klinik und Poliklinik für Strahlentherapie und Radioonkologie des Universitätsklinikums Carl Gustav Carus Dresden, Direktorin des Instituts für Radioonkologie – OncoRay des Helmholtz-Zentrums Dresden-Rossendorf

Vielen Dank! Medizin unterscheidet sich ein bisschen von den anderen Fachgebieten, weil der Arbeitsanteil bei Professorinnen ja im Prinzip dreigeteilt ist. Wir haben die Patientenversorgung, für die wir zuständig sind in leitender Position, plus die Forschung plus die Lehre. Es kann sein, dass dadurch die Anteile der Frauen auch etwas unterschiedlich sind, das weiß ich nicht, jedenfalls ist das Studium attraktiver für Frauen. Ich will Ihnen eigentlich gar nicht aus

meinem Leben erzählen, sondern eher den Blick auf die Medizin werfen und am Ende Ihnen ganz kurz meinen persönlichen Eindruck übermitteln, den ich selbst im Arbeitsalltag erlebe.

Frauen auf den Lehrstühlen in den Universitätsklinika: Da gibt es eine Evaluierung von 2016 vom deutschen Ärztinnenbund, da sind 16 Fächer evaluiert. Wir haben im Durchschnitt 10% Frauen auf den Lehrstühlen. Dresden ist da relativ gut, ohne dass wir uns jetzt darauf ausruhen können, mit 18%, Leipzig auch noch in der oberen Hälfte genau durchschnittlich mit 10% und ganz unten sind Zentren, wo vielleicht zwischendurch eine Frau da ist, aber ansonsten müssen wir darüber nicht sprechen, glaube ich. Bei den Oberärztinnen ist es etwas anders, im Durchschnitt 30 bis 31% Frauen, da ist Dresden in Deutschland an der Spitze mit 43% immerhin, also fast die Hälfte, Leipzig auch wieder zumindest im oberen Drittel. Hier gibt es inter-



Prof. Dr. Mechthild Krause

essanterweise einen signifikanten Unterschied zwischen neuen und alten Bundesländern. In den neuen gibt es mehr Frauen als in den alten, obwohl der Unterschied nicht riesig ist.

Fächer mit kleineren Prozentsätzen sind entweder solche Fächer, die Sie spontan einem Mann zuordnen würden oder welche, die sehr groß sind. Das ist meine Interpretation für diese ungleiche Verteilung. Leider fehlen da einige kleine Fächer. In der Radioonkologie haben wir immerhin 21 % Frauen. Aber es gibt auch Fächer, wo in ganz Deutschland nur eine Frau auf dem Lehrstuhl ist, zum Beispiel die Urologie.

In der medizinischen Laufbahn haben wir 70 % weibliche Studienanfänger, aus meiner Sicht ein umgekehrtes Genderproblem, was uns und auch mir nicht recht ist. Es wird dadurch bedingt, dass wir seit vielen Jahren einen Numerus clausus von 1,0 bis 1,1 hatten in der Medizin. Es gibt mehr weibliche Studienabbrecher, und dann im Berufsleben bleibt es einigermaßen gleich verteilt zwischen Krankenhausärzten und niedergelassenen Ärzten. Es gibt dann einen klaren Abbruch bei Professuren und leitenden Krankenhausärzten.

Insgesamt in der akademischen Ausbildung haben wir bei der Humanmedizin noch 50 % Frauen, bei der Habilitation sind es bereits deutlich weniger. Meinen eigenen Eindruck dazu, was eigentlich nach der Promotion passiert, warum sie dann eigentlich alle weg sind oder warum Frauen so selten habilitieren, will ich an einem Beispiel erklären: Wir haben in Dresden ein »Clinician Scientist-Programm« aufgesetzt, was jetzt seit zwei Jahren erfolgreich läuft und ein Förderprogramm ist, das wir über Drittmittel eingeworben haben und wo die Hürde ganz niedrig liegt. Ein junger Arzt oder eine Ärztin

darf sich bewerben und der Anspruch ist nur, dass derjenige promoviert hat, dass er Assistenzarzt ist und ein wissenschaftliches Interesse erkennbar ist, d. h. er sollte mindestens eine eigene Publikation haben. Es gab bisher zwei Bewerbungsrunden, darunter war in jeder Bewerbungsrunde eine einzige weibliche Bewerberin und jeweils sechs bis acht Männer, wobei die weibliche Bewerbung immer weit im oberen Bereich bewertet wurde und jedes Mal angenommen wurde – nicht nur, weil sie weiblich war, sondern weil sie wirklich eine der besten Bewerbungen war. Meine Erfahrung ist, dass Frauen sich oft nur dann bewerben, wenn sie sich sicher sind, dass sie das schaffen, dass sie die Ansprüche (über-)erfüllen. Die Männer probieren es mal, sobald sie die Ansprüche fast erfüllen und haben dann aber in vielen Fällen Erfolg. Ich will das jetzt nicht schlecht machen, man muss sich überlegen, welcher Weg der richtige ist. Wenn ich meine eigenen Assistenzärzte betrachte, dann gibt es vier Ärztinnen und drei Ärzte, die momentan habilitieren wollen. Von denen würde ich sagen, dass in den nächsten ein bis zwei Jahren meiner Einschätzung nach drei Frauen das ganz sicher schaffen werden, bei einem der Herren glaube ich das auch. Das heißt, sie teilen viel früher ihren Anspruch mit. Das ist auch nicht schlecht. Man hat dann vielleicht mehr Möglichkeiten, dass man in diesem Vorhaben auch gefördert wird, Männer sagen es oft schon dann, wenn sie noch gar nicht wissen können, ob das erfolgreich sein kann. Was ist also besser? Ich kann es nicht sagen. Es schafft einen Einstellungsvorteil, wenn man sich die Latte ein bisschen höher legt, und man bekommt vielleicht auch mehr Unterstützung durch Vorgesetzte, wenn dieser erkennt, dass einer wirklich den Weg in die Wissenschaft will. Die Frau geht den Weg erst einmal ganz sachte und sagt mir erst kurz vorm Ziel, dass sie das auch machen will.

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Es ist interessant, dass sich ein Muster, was wir heute früh mehrfach besprochen haben, hier wiederholt, dass Frauen viel zurückhaltender herangehen, obwohl sie sehr gute Chancen hätten und die Männer einfach viel forscher herangehen. Herr Harrlandt, würden Sie von sich auch sagen, dass Sie im Vergleich forscher als die vergleichbaren Kommilitoninnen sind?

Florian Harrlandt

Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Ich würde nicht sagen, dass ich wenig forscher bin, damit unterscheide ich mich aber nicht von meinen Kommilitoninnen. Einen deutlichen Unterschied könnte ich so nicht bestätigen.



Florian Harrlandt

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Es scheint sich also doch etwas zu verändern.

Florian Harrlandt

Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Möglicherweise.

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Sie fallen jetzt also sozusagen zum zweiten Mal aus der Reihe. Ich habe Hoffnung, dass sich etwas bewegt. Ihnen jetzt erst einmal einen herzlichen Dank. Jetzt haben wir noch ein zweites Beispiel, nämlich Frau Dr. Elisabeth Knust. Sie hat an der Universität Düsseldorf Biologie studiert und dort promoviert. Sie hat sehr viele interessante Stationen in ihrer Vita, ich möchte nur einige wenige herausgreifen. Ihre Funktion zum Beispiel als Professorin für Entwicklungsbiologie an der Universität Köln, sie war auch Leiterin des Instituts für Genetik an der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf. Seit 2007 ist sie Direktorin und Forschungsgruppenleiterin am Max-Planck-Institut für molekulare Zellbiologie und Genetik. Sie hat bedeutende Preise gewonnen, den Gottfried-Wilhelm Leibniz-Preis zum Beispiel, und sie war von 2009 bis 2013 Vizepräsidentin der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Sie sind noch Mitglied der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina. Auch eine Ehre, dazuzugehören. Ihr Thema heute ist der Karriereweg in der Forschung.



Prof. Dr. Elisabeth Knust

Karrierewege in der Forschung

Prof. Dr. Elisabeth Knust

Direktorin und Forschungsgruppenleiterin am Max-Planck-Institut für molekulare Zellbiologie und Genetik, Vize-Präsidentin der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

Vielen Dank auch für die Einladung. Ich fand, dass es bisher eine sehr interessante Diskussion war. Vielleicht zu dem Titel: Ich würde nicht sagen, dass es den einen Karriereweg gibt. Es gibt einen, den ich gemacht habe. Aber ich muss sagen, dass ich einen sehr privilegierten Start hatte, weil meine Eltern Akademiker waren – mein Vater war Chemiker, meine Mutter Biologin, das heißt, es war schon fast in die Wiege gelegt. Ich habe den Weg in der Wissenschaft gemacht und das ist auch ein Punkt, den ich heute in der Diskussion aufbringen möchte –

den einzigen Weg, den man eigentlich gehen kann, nämlich ständig die Stufenleiter hinauf. Da möchte ich gleich einhaken: Was ich an unserem System nicht gut finde, ist, dass es nur diesen geradlinigen Aufstieg gibt. Ich vergleiche es gern mit einer Wanderung auf einen Berg – man kann zwischendurch immer mal wieder anhalten und eine Pause machen und trotzdem den Gipfel erreichen. Das, denke ich, ist eine Schwäche unseres Systems. Ich habe eine Kollegin und sehr gute Freundin aus England, wo es vielfältigere Möglichkeiten gibt. Sie selbst hat in relativ jungen Jahren drei Kinder bekommen, hat dann viele Jahre halbtags gearbeitet und ist dann Mitte ihrer Vierziger in das System eingestiegen und dann bis zur Professorin gekommen. Ich denke, das schafft unser System nicht und das ist ein ganz großer Nachteil.

Ein weiterer Punkt, den ich diskutieren möchte, ist: Ich bin jetzt seit fast 50 Jahren im Wissenschaftssystem und viele der Fragen sind immer noch dieselben. Es ist im Grunde schon fast enttäuschend, dass sich doch aus meiner Sicht relativ wenig verändert hat und dass es heute immer noch nötig ist, dass man mit der Keule drohen muss, dass man Auflagen an die Universitäten geben muss, damit die Gleichstellung durchgesetzt wird. Vielleicht sollte man auch überlegen, was man eigentlich tun kann, um an die positiven Aspekte heranzuführen: Warum sollte man denn mehr Frauen im Universitätssystem haben als bisher? Aus meiner eigenen Erfahrung, ich hatte ja immer Arbeitsgruppen, waren die Zeiten am besten, wo ein ungefährender Ausgleich zwischen Männern und Frauen vorlag, einfach weil aufgrund der Geschlechterunterschiede – und als Biologin weiß ich, dass es die gibt, es wird ja manchmal etwas negiert – auf Grund der unterschiedlichen Fähigkeiten, die die beiden Geschlechter haben, eine

Arbeitsgruppe dann in der Regel gut funktioniert. Deshalb finde ich es schade, dass man zu wenig die positiven Aspekte berücksichtigt, die Frauen in das Wissenschaftssystem einbringen. Sie bringen eben sehr viel mehr ein, z.B. in Bezug auf die Mitarbeiterführung, auf die Koordination von Aktivitäten, auf das Miteinander auf der Führungsebene. Und das, denke ich, sollte man viel stärker in der Diskussion betonen: dass es ein Vorteil für das System ist, eine ausgeglichene Geschlechterzahl zu haben.

Das Zweite, das ich nach vielen Jahren Wissenschaftssystem erkannt habe ist, dass dieses System als solches Schwächen hat. Das Wissenschaftssystem, das vielleicht 200, 250 Jahre alt ist, ist von Männern organisiert worden. Ein System, das die Wünsche der Wissenschaftler erfüllt und viele positive Aspekte hat. Und wir übernehmen dieses Männer-System mehr oder weniger und versuchen jetzt, in dieses neue Möglichkeiten einzuarbeiten. Auch darüber sollten wir diskutieren. Wie würde denn ein solches System aussehen, wenn man bei null anfängt und die Frauen etablierten ein Wissenschaftssystem mit dem Ziel, hervorragende Wissenschaft zu machen? Das muss garantiert sein.

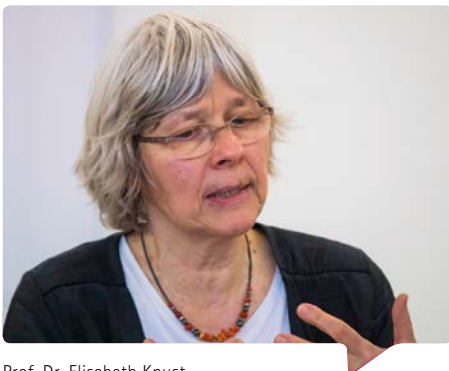
Was wäre tatsächlich anders in einem solchen Wissenschaftssystem? Das ist etwas, was mich umtreibt und sicherlich nicht etwas ist, was man abends beim Wein lösen kann. Der dritte Punkt, den ich eben vergessen habe, anzusprechen, ist: Wir sollten versuchen zu erreichen, dass der Wunsch nach mehr Frauen aus den Institutionen selbst kommt, also aus den Hochschulen und den Wissenschaftsorganisationen. In der biologisch-medizinischen Sektion der Max-Planck-Gesellschaft haben wir vor etwa fünf Jahren ein Programm entwickelt, das wir »20 by 2020« nennen, d.h. im Jahr 2020 möchten wir 20% der Direktorenstellen mit Frauen besetzt haben. Dieser Input ging von einem Direktor aus, der damals Leiter der Perspektivenkommission war und der die Entwicklung des Programms vorangetrieben hat. Ich muss sagen, dass wir heute auf einem guten Weg sind, das Ziel zu erreichen. Wir schaffen es wahrscheinlich, aber es ist ein unglaublich harter Kampf, weil jetzt viele Institute ihren Frauenanteil erhöhen wollen, es aber gar nicht so viele berufbare Frauen gibt. Wenn man diese Frauen dann ausfindig macht, dann sind sie manchmal gar nicht bereit wegzuziehen, weil sie schon oft genug im Verlauf ihrer Karriere umgezogen sind.

Das sind einige der Punkte, die mir im Laufe meiner Karriere aufgefallen sind, und über die man möglicherweise mal nachdenken könnte.

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Wir steigen damit in die Diskussion ein. Frau Knust, ich würde gerne einmal Ihren radikalen Vorschlag nehmen, das gesamte von Männern gemachte System auf null zu stellen und einfach mal neu einzurichten. Da würde ich gerne



Prof. Dr. Elisabeth Knust



Dr. Eva-Maria Stange

in die Runde fragen: Wäre das eine gute Idee? Frau Stange, fangen wir mit Ihnen an. Wäre das machbar?

Dr. Eva-Maria Stange

Sächsische Staatsministerin für
Wissenschaft und Kunst

Ich denke, das wäre nicht so einfach machbar. In der Max-Planck-Gesellschaft beispielsweise besteht die Möglichkeit, sich das Institut quasi aufzubauen – dann wäre die Chance gegeben, das so zu machen. Aber Frauen wären nicht auf einer einsamen Insel, sondern um sie herum wäre die Universität, die Max-Planck-Gesellschaft selbst, da sind die vielfältigen Verflechtungen etc. Ich glaube, der Schlüssel liegt eher in der Aussage, dass es das Beste ist, wenn das System ausbalanciert ist. Das ist auch meine Erfahrung. Es geht nicht darum, dass nur Frauen sagen, wie es funktionieren sollte, sondern dass es eine gute Mischung der unterschiedlichen Potenziale und Kompetenzen gibt. Es gibt Wissenschaftlerinnen, die in der Genderforschung besser sind, es gibt aber Unterschiede in der Führungsqualität von Frauen und Männern. Sie

führen anders, und das spielt immer eine Rolle bei den Aufgaben, über die wir reden, egal, ob das beim Max-Planck-Institut oder bei einer Fakultät ist. Das Schwierigste ist, wenn ich in einer Gruppe arbeite, wo nur Frauen sind. Auch das bringt Effekte mit sich. Frauen sind deutlich emotionaler als Männer, und die Sachlichkeit, die notwendig ist in Konstellationen, egal, wie sie gestaltet sind, braucht man auch. Von daher wäre es mir lieber, wenn wir darauf achten, ein möglichst ausgeglichenes System zu haben und die unterschiedlichen Potenziale zu nutzen.

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Da haben wir ja schon festgestellt, dass da viel Luft nach oben ist. Mich würde interessieren, Frau Krause: Was haben Sie an Personalverantwortungen? Was machen Sie anders als Ihre männlichen Kollegen in der Führung des Personals? Was, würden Sie sagen, hebt Sie da ab?

Prof. Dr. Mechthild Krause

Direktorin der Klinik und Poliklinik
für Strahlentherapie und Radioonkologie
des Universitätsklinikums Carl Gustav Carus
Dresden, Direktorin des Instituts für
Radioonkologie – OncoRay des Helmholtz-
Zentrums Dresden-Rossendorf

Das weiß ich gar nicht so genau. Ich kann nur sagen, was ich mache. Ich bin bei jungen Ärzten und Ärztinnen sehr früh dabei, mit ihnen darüber zu sprechen, wohin eine Karriere gehen kann. Ich versuche, mir frühzeitig ein eigenes Bild zu schaffen, ihre Fähigkeiten zu beurteilen, damit sie schon früh Forschungserfahrung sammeln können. Da haben wir Erleichterung

dadurch, dass wir sehr viel Infrastruktur und Möglichkeiten haben, diesen jungen Menschen die Forschungsstellen als Rotationsplatz anzubieten, sodass ich auch sehen kann, ob es jemand ist, der Talent für die Forschung hat oder nicht. Das kam schon vorher in der Diskussion, manchmal brauchen die Frauen einen kleinen Schubser: »Jetzt bewirb dich doch für dieses Programm.« Eine von den dort erfolgreichen Frauen kam von uns, die brauchte diesen kleinen Schubser, und jetzt macht sie das auch allein. Ich glaube, dafür hat man mehr Sensibilität, weil man das aus dem eigenen Erleben kennt, was nötig war, damit man diesen Schritt über die Hürde tut. Sonst glaube ich nicht, dass ich so viel anders mache. Wir sind tatsächlich ein bisschen sozialer und ich glaube, da ich noch nicht so alt bin, schauen sie auf mich und haben eine Art Perspektive, dass es auch funktionieren kann und sehen, dass man es als Frau erreichen kann, ohne dass man sich gleich verbiegen muss.

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Und man muss das auch nicht vor sich hertragen, dass man es geschafft hat, man muss überzeugen.

Dr. Anke Burkhardt

Institut für Hochschulforschung an der
Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Diesen Versuch hat es vor einigen Jahren bereits gegeben – die Frauenuniversität. Sie war für einen begrenzten Zeitraum konzipiert, für 100 Tage nach meiner Erinnerung. Was besonders beeindruckte, waren weniger die Ideen zu



Dr. Anke Burkhardt

strukturellen Veränderungen als vielmehr der innovative Wissenschaftszuschnitt. Die Kolleginnen haben die Fächer ganz anders definiert als es traditionell üblich ist. Es wurde zum Beispiel das Thema Wasser fokussiert und geschaut, was die einzelnen Disziplinen zu diesem Thema beitragen können. Der Ansatz war also nicht auf institutionelle und personelle Strukturen fixiert, die waren eher sekundär, sondern das Hauptaugenmerk galt den Inhalten.

Ich war über viele Jahre in der GEW aktiv, auch in der Zeit, als Frau Stange Vorsitzende war. In der Arbeitsgruppe »Frauen in der Wissenschaft« haben wir uns damals Gedanken über Personalstrukturen und Beschäftigungsbedingungen gemacht. Die Realisierung unserer Vorschläge wäre nicht nur für Frauen hilfreich gewesen, sondern für die Hochschulangehörigen generell, z.B. in Bezug auf die Planbarkeit der Karriere, die Beschäftigungspositionen unterhalb der Professur und die Langfristigkeit von Verträgen. Einiges ist inzwischen eingelöst über das Wissenschaftszeitvertragsgesetz. Festzuhalten bleibt, dass Frauenförderung von Nutzen für die Gesamtheit der Hochschule ist.

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Frau Hillebrand hatte ja vorhin betont, dass es wichtig wäre, die Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten zu verbessern, sprich: Freistellung von anderen Aufgaben etc., um besser und konzentrierter arbeiten zu können. Was kann denn die Politik dazu beisteuern, um das zu stärken, Frau Stange?

Dr. Eva-Maria Stange

Sächsische Staatsministerin für
Wissenschaft und Kunst

Sie fragen ja vor allem das Publikum. Ich hatte zuvor aus der Rückmeldung wahrgenommen, dass das schon durch die Größe der Hochschule sehr unterschiedlich ist. Ich kenne diesen Wunsch, ich weiß aber auch, dass die Hochschulen sehr verschieden damit umgehen. Was wir machen können, ist zum einen, das Gesetz an dieser Stelle zu schärfen. Aber auch da würde ich lieber erst den Vorschlag aufgreifen, der in der Studie auch zu finden ist, dass wir die Ergebnisse der Studie gemeinsam mit der LaKoG, der Koordinierungsstelle und mit der Landesrektorenkonferenz gemeinsam diskutieren sollten und daraus Schlussfolgerungen ziehen, bevor wir im Schnellschluss sagen: »Wir geben euch drei Millionen Euro, macht etwas Ordentliches daraus.« Ich sage das etwas platt, denn ich kenne diese Forderungen, die immer wieder kommen: »Gebt uns die Stellen und wir machen das schon.« Am Ende wird es trotzdem nicht besser.

Die Koordinierungsstelle wurde vor zehn Jahren eingerichtet, sie wird jetzt erst stabilisiert, viele Veränderungen wurden vorgenommen, wir brau-

chen ein Zusammenwirken. Das ist zum Beispiel etwas, was mir durch die Studien deutlich wurde, dass wir ein besseres Zusammenwirken zwischen der Koordinierungsstelle und der Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten brauchen. Das Verständnis muss dafür hergestellt werden, welche Rolle die eine und die andere Seite hat. Für uns zum Beispiel war die Koordinierungsstelle bisher bedeutsamer als die Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten. Aus der Studie habe ich etwas anderes wahrgenommen. Dieses Rollenverständnis müssen wir also klären. Hier möchte ich die Studie zum Anlass nehmen, um zu sagen: »Lasst uns diese Ergebnisse auch hochschuldifferenziert diskutieren und daraus konkrete Schlussfolgerungen ziehen.« Ich kann auch verstehen, dass man keinen Wettbewerb will, sondern ein antragsgesteuertes Verfahren. Das Ergebnis solcher antragsgesteuerten Verfahren ist immer das gleiche: Am Ende liegt eine Evaluierung vor, die sagt, dass alles perfekt gelaufen sei und dass das jetzt verstetigt werden müsse. Deswegen muss ich schon wissen, worauf wir uns einlassen und welche Lücken wir schließen wollen, die dann auch zu einem besseren Ergebnis führen. Daher habe ich vorhin noch einmal unterstrichen, dass wir in einigen Bereichen gar nicht so schlecht sind, wir aber in bestimmten Bereichen – Juniorprofessuren, W3-Professuren – nicht wirklich so gut sind, wie wir sein könnten. Diese Lücke sollte geschlossen werden. Ich möchte, dass die Ziele genau formuliert werden und nicht nur in dem Sinn, dass allgemein die Gleichstellung verbessert werden soll. Wir haben Hochschulen aufgefordert, und sie arbeiten auch daran, gleichstellungspolitische Konzepte auf den Weg zu bringen. Auch dazu wird es eine Evaluierung geben, um festzustellen, was daraus geworden ist und wie sie umgesetzt worden sind. Wir haben immer gesagt: Nicht nur die

Gleichstellungsbeauftragten, sondern auch mit den Rektoraten gemeinsam sollten diese Konzepte entstehen. Aber wie es gemacht wird, ob durch den Prorektor oder die Rektorin selbst, das können wir nicht entscheiden. So viel Autonomie muss die Hochschule am Ende auch selbst wahrnehmen. Das sind meine konkreten Fragen und daran würde ich auch gern mitarbeiten, aber es gibt nicht die eine Antwort, die wir jetzt hier haben.

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Nein, aber das ist auch ein wichtiges Ergebnis und dann geht es an diesem Punkt weiter.

Dr. Andrea Löther

GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften,
Kompetenzzentrum Frauen
in Wissenschaft und Forschung CEWS

Ich würde die Gleichstellungsarbeit in den Hochschulen trotzdem gerne noch einmal unterstützen und zwar besonders auf der Ebene der Fachhochschulen und der künstlerischen Hochschulen. Aus der Evaluation des Professorinnen-Programms haben wir sehr deutlich eine unterschiedliche Beteiligung der Universitäten festgestellt im Vergleich zu den Fachhochschulen und künstlerischen Hochschulen. Der Hintergrund sind die finanziellen Ressourcen. Es beißt sich da die Katze ein Stück weit in den Schwanz, weil die Fachhochschulen weniger Kapazitäten haben, ein Konzept zu schreiben. Aber es ist genauso viel Arbeit wie für eine Universität. Sie haben weniger Kapazitäten für ein Konzept und darüber hinaus weniger Mittel, um die Gleichstellung weiterzubringen. Ich



Dr. Andrea Löther

glaube, da braucht es einen Anstoß, damit künstlerische Hochschulen und Fachhochschulen in so etwas wie einem wettbewerblichen Verfahren wie dem Professorinnen-Programm überhaupt die gleichen Chancen haben, teilnehmen zu können. Sie haben sicherlich Recht, man muss sehr genau auf die einzelnen Hochschulen schauen, man kann es nicht nach dem Gießkannen-Prinzip machen. Aber mein Plädoyer aus der Evaluation des Professorinnen-Programms wäre, spezifisch nach den Hochschulen zu schauen, die im Professorinnen-Programm sehr eindeutig unterrepräsentiert waren.

Dr.-Ing. Jana Reinhold

Gleichstellungsbeauftragte
Hochschule Zittau/Görlitz

Ich melde mich hier zu Wort, weil ich genau zu dieser Klientel gehöre. Ich bin wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Fakultät Maschinenwesen und jetzt in der zweiten Amtsperiode Hochschulgleichstellungsbeauftragte mit einer SWS-Abminderung. Was ich mir persönlich wünschen würde, ist vor allen Dingen mehr Legitimation für Gleichstellungsbeauftragte, sodass man aus

der Rolle kommt, nur zu begleiten und zu beraten, sondern eine Stimme hat, zum Beispiel in der Berufungskommission. Fachliche Bedenken würde ich ausschließen, weil ja die Gleichstellungsbeauftragten in den Struktureinheiten schon fachlich zugeordnet sind; sie können daher auch entsprechend mitreden. Das Gleiche ist im Senat der Fall, wo ich auch kluge Reden schwingen kann, aber am Ende kein Stimmrecht habe. Das finde ich besonders bzgl. der Wertschätzung der Gleichstellungsarbeit schlecht. Letztendlich wird eine Stimme wahrscheinlich keine Entscheidung beeinflussen, doch aber das Abstimmungsergebnis. Unsere Hochschule gehört auch zu denjenigen, die das erste Mal am Professorinnen-Programm teilnehmen werden, und da muss ich ganz ehrlich sagen: Das ist nur zu bewältigen, da wir ohnehin für die aktuelle Zielvereinbarung ein Gleichstellungskonzept zu erstellen haben. Der Aufwand nur für das Professorinnen-Programm wäre zu hoch und mit unseren personellen Ressourcen nicht zu bewältigen. Ich habe keine direkte Frage, sondern ich wollte nur unterstreichen: Wir bräuchten gerade für die kleinen Einrichtungen mehr Legitimation und Ressourcen für die Gleichstellungsarbeit. Eine Ergänzung noch: Die Gleichstel-

lungsbeauftragten in den Struktureinheiten übernehmen die Beauftragung hauptsächlich deshalb, weil sie damit eine Stimme im Fakultätsrat haben. Wenn dem nicht so wäre, würde ich deutlich schwerer Mitstreiterinnen finden.

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Danke. An dieser Stelle würde ich gern einmal die beiden Forscherinnen in unserer Runde befragen: Wie würden Sie das sehen? Mehr Gewicht, mehr Stimmrecht für die Gleichstellungsbeauftragte in den Berufungsverfahren?

Prof. Dr. Mechthild Krause

Direktorin der Klinik und Poliklinik für Strahlentherapie und Radioonkologie des Universitätsklinikums Carl Gustav Carus Dresden, Direktorin des Instituts für Radioonkologie – OncoRay des Helmholtz-Zentrums Dresden-Rossendorf

Ich war selbst schon in vielen Berufungskommissionen und muss sagen, dass ich zum Glück die Erfahrung noch kein einziges Mal gemacht habe, dass ich den Eindruck hatte, dass eine Bewerberin benachteiligt wird, sondern es waren sehr oft wenige weibliche Bewerber vorhanden. Aber ich habe nie gesehen, dass die benachteiligt worden sind. Es gibt ja auch eine Erhebung dazu, die letztendlich zeigt, dass, wenn Frauen in den Gremien sind, werden Frauen auch nicht öfter berufen. Dann kommt das Gegenargument: »Die benachteiligen sich gleich gegenseitig«. Ich glaube aber persönlich, dass man sehr viel früher anfangen muss. Ich bin mir nicht sicher, ob der Studieneintritt als frühester Zeitpunkt schon ausreicht, wo man versucht, Frauen



Dr.-Ing. Jana Reinhold

so zu fördern, dass sie den Mut aufbringen, ihre Wege zu gehen. Das zweite wesentliche Argument ist die Stabilität der Position, die man anzubieten hat. Ich glaube, da haben wir in der Medizin einen gewissen Vorteil, weil die Leute immer noch die Möglichkeit haben, einfach als Arzt zu arbeiten, wenn die Forschungskarriere doch nicht so erfolgversprechend ist. Das heißt, sie gehen kein Risiko ein, wenn sie aufhören zu forschen. In der normalen universitären Position ist es so, dass ich es entweder zur Professur schaffe oder ich muss rechtzeitig weg. Das ist dann spätestens ein Zeitpunkt, wo man Kinder bekommt, wo man sich entscheidet: »Ist mir das sicher genug oder gehe ich lieber den einfacheren Weg?« Das ist das Zweite, wo es uns fehlt. Ich sehe auch bei Leuten, die bei uns nicht als Arzt arbeiten, sondern als Biologe oder Physiker, dass ich dann mit jungen Frauen, wenn sie gerade promoviert haben und wirkliches Talent haben und es zur Professur schaffen könnten, ich sie irgendwie dazu bewegen muss, dass sie zum Beispiel ins Ausland gehen. Die Erfolgsquote, dass ich sie dazu bewege, wenn sie noch keine Kinder haben, ist bei Frauen viel geringer als bei Männern. Da weiß ich nicht, woran das liegt, und es ärgert mich auch ein bisschen, weil ich selbst im Ausland war und es schön war. Da braucht man vielleicht mehr »role models« oder Motivation.

Prof. Dr. Elisabeth Knust

Direktorin und Forschungsgruppenleiterin am Max-Planck-Institut für molekulare Zellbiologie und Genetik, Vize-Präsidentin der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

Ich stimme Ihnen im ersten Punkt zu. Ich weiß nicht, wie es in Ihrem Fall ist, aber ich kenne es selbst aus meiner Hochschulzeit, dass die

Gleichstellungsbeauftragte keine Stimme hatte, aber sie musste ein Votum abgeben. Und dann hängt es meiner Ansicht nach am nächsten Entscheidungsschritt. Wenn in dem Votum steht, dass nicht genügend Frauen eingeladen wurden, hatte das schon Gewicht. Deshalb hängt es meiner Ansicht nach letztendlich auch an der Hochschulleitung. Ich weiß nicht, wie es in Ihrem Fall ist, ob Sie ein Votum oder eine Stimme abgeben. Aus meiner Sicht würde das keinen Unterschied machen. Ich finde, ein begründetes Votum ist fast noch mehr wert als nur ein Ja/Nein.

Noch ein Punkt, den Sie kurz angesprochen haben und den ich eben vielleicht auch vergessen habe: Wir reden sehr viel darüber, dass Familie und Beruf in der Wissenschaft nicht vereinbar sind. Aber viele Wissenschaftlerinnen haben keine Kinder und dennoch findet man nicht überproportional solche Wissenschaftlerinnen in den höheren Positionen. Ich bewundere alle Frauen, die es trotz Kindern schaffen, in die höheren Positionen zu kommen. Ich habe keine Kinder, weil ich es mir damals nicht zugetraut habe, beides zu machen. Und ich denke, es ist wirklich wichtig, in irgendeiner Weise doch das Selbstbewusstsein der Frauen zu stärken. Als



Prof. Dr. Elisabeth Knust

ich anfang zu studieren, hatte ich das Ziel, an die Schule zu gehen, das Staatsexamen zu machen, aber dann hat mir die Wissenschaft so viel Spaß gemacht und ich wurde von meinen Kommilitonen mitgerissen, sodass ich dann das Diplom gemacht und promoviert habe. Immer mit dem Ausblick: »Ja, ich kann ja immer noch an die Schule gehen.« Und irgendwann habe ich dann nein gesagt, als ich promoviert hatte. Ich habe während der Promotion eine Zeit lang an der Schule unterrichtet und gesehen, dass das nicht wirklich etwas war, was ich den Rest meines Lebens machen wollte. Ich glaube, insofern ist es wichtig, dass man immer wieder darauf hinarbeitet herauszufinden, was man machen möchte. Und das mache ich bei meinen Mitarbeiterinnen, indem ich frage: »Was willst du? Was macht dir Spaß?« Ich glaube, das ist ganz entscheidend. Denn ich bin der Meinung, dass man in einem Beruf, der einem Spaß macht, auch gut ist. Das muss man viel stärker vermitteln, den Frauen evtl. ein bisschen mehr als den Männern, denn diese wissen oft schon, was sie wollen, wenn sie anfangen.

Iris Raether-Lordieck

Abgeordnete des Sächsischen Landtages,
SPD-Fraktion

Es macht mich betroffen, dass ich von Frau Dr. Knust gehört habe »Ich mache das seit 40 Jahren und es hat sich nicht wirklich etwas geändert.« Mit jeder Generation von Frauen fangen wir wieder von vorne an. Wie kommen wir denn wirklich einmal einen erheblichen Schritt weiter? Wie können wir vorankommen? In der Pause hatten wir eine sehr interessante Diskussion, es einfach einmal anders zu machen. Da denke ich auch den Beitrag von Frau Dr. Burkhardt, die sagte, dass es dieses Projekt »100 Tage Frauen-



Iris Raether-Lordieck

universität« gab. Warum denn nur 100 Tage? Die fassen das völlig anders an, sie schaffen dann gesplittete Funktionen, weil die für sie lebbarer sind. Warum stellen wir dann nicht so ein Projekt entgegen und sagen, dass das im Laufe der Zeit ein Ergebnis ist, das wir aus einer solchen Konstellation herausgearbeitet haben? Und dann kann man sehen, ob eine »männlich geprägte« Universität vielleicht auch von solchen Qualifikationen profitieren kann. Aber nicht immer von unten in die männergeprägten Systeme hineingehen und dicke Bretter bohren, sondern einmal danebenstellen und sagen: »Das ist das, was wir machen würden, jetzt schauen wir mal.« – also auf Augenhöhe. Ich weiß, das ist unrealistisch.

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Möchte jemand von Ihnen darauf antworten?
Frau Knust?

Prof. Dr. Elisabeth Knust

Direktorin und Forschungsgruppenleiterin am Max-Planck-Institut für molekulare Zellbiologie und Genetik, Vize-Präsidentin der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)

Eigentlich nicht so, dass ich jetzt auf die Frauenuniversität eingehen wollte, aber ich betrachte es einfach mal als ein Gedankenspiel: Was würden wir denn am System anders machen? Wie und an welcher Stelle kann man gezielter ansetzen, um Änderungen vorzunehmen? Manchmal habe ich den Eindruck, dass wir das System nur flicken, ohne es wirklich zu ändern. Ich kann mich daran erinnern, als ich von der Uni hierher nach Dresden kam: Seminare am Institut fanden entweder um elf oder um vier Uhr statt. Ich habe immer gefragt: »Warum um vier? Gewöhnlich finden sie um fünf oder um sechs statt.« Die Antwort: »damit Familienväter und -mütter an den Seminaren teilnehmen und anschließend ihre Kinder aus den Kitas abholen können«. Das sind Veränderungen, die im Grunde keinen Pfennig Geld kosten und dennoch manches bewirken können, wenn das Bewusstsein und die Bereitschaft dazu existieren. Und ich möchte den Titel einer Arbeit vorlesen: »Gründliche

Untersuchung der Ursachen, die das weibliche Geschlecht vom Studieren abhalten«. Das ist eine Arbeit, die 1742 von Dorothea Christiane Erxleben veröffentlicht wurde, sie trug damals noch ihren Mädchennamen. Sie war die erste Ärztin, die in Deutschland promoviert wurde. Es geht heute nicht um das Studieren, da sind wir ja schon ein bisschen weiter, aber das Problem gibt es immer noch. Warum?

Dr. Eva-Maria Stange

Sächsische Staatsministerin für Wissenschaft und Kunst

Ich würde zu diesem letzten Punkt eingreifen, weil es nicht so ist, dass seit 40 Jahren nichts passiert ist. Ich kann 40 Jahre Genderforschung nicht überblicken, aber die letzten 25 Jahre, die ich erlebt habe im Freistaat: Da hat sich etwas bewegt. Wir haben aktuell eine Befragung unserer Studierenden ausgewertet. Bei all den positiven Dingen, die sie widerspiegelt haben, wurde deutlich, dass sie sich eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Studium wünschen. Familie heißt nicht nur Kinder, sondern es geht auch um Pflegebedürftige. Da ist in den letzten Jahren enorm viel passiert. Wir haben mittlerweile Hochschulen, die Kindertagesstätten haben, Studentenwerke, die sich darauf eingestellt haben. Die Frage, wann eine Vorlesung stattfindet, ist wichtig. Es gibt immer noch die Unsitte, um 18 Uhr eine Vorlesung zu halten, aber ich glaube, dass die Hochschulen schon sehr viel dazugelernt haben. Das waren Schritte, die in den letzten Jahren enorm viel an Dynamik gewonnen haben. Das ist nicht nur von Seiten der Frauen, die studieren, sondern auch von Seiten der jungen studierenden Männer gekommen. Von daher kommt auch von den jungen Leuten eine ganz andere Anspruchshaltung an Institu-



Prof. Dr. Elisabeth Knust



Dr. Anne Kerstin Reimers

tionen, sowohl an die Hochschule als auch an das Wissenschaftssystem, sich auf eine veränderte Familienplanung und Wahrnehmung von Familie einzustellen, damit die Institution diesem Anspruch folgt.

Ich möchte dem noch gerne eine Frage anschließen, weil dieser Punkt heute noch keine Rolle gespielt hat. Wir haben in vielen Bereichen die Situation, dass, wenn Frauen für Berufungen anstehen, für deren Partner ein adäquater Arbeitsplatz benötigt wird. Hier hat sich etwas bewegt. Noch nicht in der Geschwindigkeit vielleicht, aber es gibt jetzt Career Center an den Universitäten, wo man versucht, über eine Vermittlung dem Partner oder der Partnerin, meistens mit den außeruniversitären Forschungseinrichtungen gemeinsam, eine adäquate Arbeitsstelle zu verschaffen. Das ist über lange Jahre ein Problem für viele Frauen gewesen, vielleicht heute nicht mehr, vielleicht wurde das deshalb heute nicht thematisiert.

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Ein wichtiger Aspekt, der auf jeden Fall an Bedeutung gewinnt. Jetzt habe ich drei Wortmeldungen.

Dr. Anne Kerstin Reimers

Juniorprofessorin, TU Chemnitz

Wir sprechen seit einigen Stunden sehr intensiv über Frauenförderung, und ich selbst stelle mir auch immer wieder die Frage, ob es denn um Frauenförderung oder nicht vielmehr um Vereinbarkeitsförderung geht. Ich selbst bin Juniorprofessorin an der TU Chemnitz, habe fünf Kinder und habe in meinem Umfeld in der Vergangenheit jetzt mehrere Fälle erlebt, wo Doktorandinnen vorsorglich ihre Promotion aus dem Grund abgebrochen haben, dass sie einen Familienwunsch pflegen. Ich sehe doch, dass das

Vereinbarkeitsthema eines ist, das vor allem unsere jungen Wissenschaftlerinnen sehr stark umtreibt. Daher noch einmal meine Frage in den Raum oder an die Vertreterinnen und Vertreter hier vorne: Welche Maßnahmen sehen Sie speziell in Bezug auf Vereinbarkeitsthematiken? Vielleicht noch ein Statement aus meinem persönlichen Erleben: Ich sehe zwar einerseits, Frau Stange hat die Maßnahmen gerade aufgezählt, dass zum Beispiel Kinderbetreuungseinrichtungen an den Hochschulen etabliert werden. Aber was ich auch erlebe, ist, dass Kinder einfach nicht präsent sind. Es gibt an den Hochschulen keine Kinder. Ich sehe in unseren Büros so gut wie nie Kinder vor Ort, und ich frage mich, was wir tun können, um dort ganz neue Kulturen zu schaffen.

Dr. Walter Kühme

Referatsleiter Universitäten und
Kunsthochschulen/SMWK

Ich habe aus der heutigen Tagung mitgenommen, dass es in Auswahlverfahren eine besondere Weichenstellung gibt, die zu Benachteiligung von Frauen führen kann. In dem Vortrag von



Dr. Walter Kühme

Frau Löther wurde ja eine Studie zitiert, nach der gleiche Leistungen von Frauen und Männern durchaus unterschiedlich bewertet werden und zu unterschiedlichen Kompetenzzuschreibungen führen können. Wenn in Auswahlverfahren tatsächlich identische Vorleistungen bei Männern und Frauen zu unterschiedlichen Kompetenzzuschreibungen führen, dann gibt es hier einen echten Handlungsbedarf. Auf dieses Problem mit einer abstrakten, formalen Quote für Frauen zu reagieren, wäre verfassungsrechtlich natürlich nicht zulässig. Aus diesem Grund finde ich den Ansatz der DFG vorbildlich, Gutachter gezielt im Hinblick auf potenzielle Verfahrensungerechtigkeiten durch teils nicht bewusst geschlechtsspezifische Zuschreibungen zu sensibilisieren und entsprechend zu schulen, um eigene Bewertungsansätze auch kritisch zu reflektieren, damit Verfahren gerecht gestaltet werden. Diesen Ansatz der Bewusstmachung bei Entscheidern, auf den Frau Ochsenfeld-Repp für die DFG hingewiesen hat, sollte man ausweiten auf weitere Bereiche von Personalentscheidungen in der Wissenschaft und im öffentlichen Bereich ganz allgemein.

Eileen Mägel

Komm. Kanzlerin/Hochschule für Musik
Carl Maria von Weber Dresden

Ich habe auch keine Antworten, höchstens noch mehr Fragen. Das Thema, das mich bewegt, wurde sowohl von Frau Knust als auch von der Kollegin der TU angesprochen: Das Problem, das wir haben, ist ein biologisches. Der Unterschied zwischen Männern und Frauen führt dazu, dass wir an irgendeiner Stelle im System diese Vereinbarkeits-Diskussion führen müssen. Wir haben mit den Frauen in der Wissenschaft keine Problematik, die sich unterscheidet von der Proble-



Eileen Mägel

matik, die Frauen in der Wirtschaft haben. Vor allem die kleinen und mittelständischen Unternehmen, die inzwischen viel stärker auf die Thematik Fachkräftesicherung und -bedarf achtgeben, sind uns schon ein paar Schritte voraus. Sie leben uns zum Teil bereits Modelle vor, was die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betrifft. Da können wir uns in den, ich sage es bewusst überspitzt, phlegmatischen Systemen des öffentlichen Dienstes und der Hochschulen als Behörden etwas anschauen. Deswegen würde ich mir für das nächste Mal wünschen, wenn wir wieder in so einer Runde zusammenkommen, dass wir uns ein bis zwei Best-Practice-Beispiele aus diesem Bereich vornehmen und uns einmal anschauen, wie so etwas dort läuft. Im Übrigen würde ich uns allen auch ein bisschen Mut machen wollen, wenn ich hier in die Runde sehe, ist der Altersdurchschnitt ist nicht sehr niedrig. Die kommenden Generationen, die Generationen Y und Z, die demnächst auf den Arbeitsmarkt drängen werden, werden mit ganz anderen Problemen und Themen zu uns kommen. Und sie kommen mit einem ganz anderen Selbstbewusstsein, auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie betreffend, wie: »Vereinbarkeit interessiert uns gar nicht, das eine ist mein Job und das andere mein Privatleben, und ich

will das nicht vereinbaren, nur leben«. Deswegen denke ich, wir werden es mit jungen Leuten zu tun bekommen, dort sind die Frauen mindestens genauso selbstbewusst wie die Männer, die werden sich auch nicht mehr hinten anstellen und warten, bis ein Mann sie beruft, sondern sie werden vielleicht auch zu unserer Freude einmal schneller den Finger heben, zumindest ist das meine Erfahrung. Dann wird sich das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie zumindest in einigen Fragen, hoffe ich, selbst lösen.

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Herzlichen Dank, das war jetzt schon fast ein Schlusswort und wie ich finde, ein sehr schöner Ausblick. Wenn das so ist, wie Sie es sagen, dann müssen wir uns ja gar nicht so viele Sorgen machen, dann regelt sich vieles von selbst. Aber ich bleibe doch noch einmal ganz kurz bei der ersten Frage zur Vereinbarkeitsthematik, das war gerade sehr eindrucksvoll von der Professorin aus Chemnitz mit den fünf Kindern. Das finde ich unglaublich beachtlich. Wer möchte dazu noch einmal antworten? Hier wurde auch gesagt, an der Universität seien die Kinder überhaupt nicht präsent. Müssen wir auch daran arbeiten?

Dr. Anke Burkhardt

Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Aus unserer Untersuchung geht hervor, dass die Kinderbetreuungsmöglichkeiten häufig als nicht ausreichend angesehen werden. Viele Hochschulen versuchen, das Angebot im Verbund miteinander oder mit den Kommunen über Kontingentplätze zu verbessern. Es bleibt

aber ein Schwachpunkt. Für die Kinderbetreuung fehlt teilweise das Geld. Im Vergleich mit anderen Bundesländern ist Sachsen allerdings relativ gut mit Kinderbetreuungsplätzen ausgestattet. Bei unseren Projekten in den alten Bundesländern stellte sich das Problem dringlicher dar. Trotzdem besteht auch in Sachsen weiter Handlungsbedarf. Die Kunsthochschulen haben ein spezielles Problem, weil sie häufig Abendbetreuung brauchen. Hier wird eine auf die künstlerisch tätigen Eltern zugeschnittene Kinderbetreuung benötigt.

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Da muss man vielleicht auch ganz neue Wege gehen, vielleicht frühpensionierte Frauen oder Väter fragen, ob sie Lust haben, da einzuspringen. Das ist vielleicht auch eine Frage der Organisation, denke ich manchmal. Es kann vielleicht nicht alles der Staat leisten, oder, Frau Stange?

Dr. Eva-Maria Stange

Sächsische Staatsministerin für
Wissenschaft und Kunst

Zum einen: Ja, die Anspruchshaltung wird in diesem Punkt sicherlich immer größer. Vor zehn Jahren wurden Studentenwerke eigenständige Träger von Kindertagesstätten, vorher hätte das niemand gedacht. Ich habe kürzlich an der TU Chemnitz die Kindertagesstätte »Campulino« miteröffnet, Träger ist das Studentenwerk. Mit den Kindertagesstätten wächst der Anspruch an Rundumbetreuung usw. Wo Forschungsleistungen rund um die Uhr erbracht werden müssen, ist das Thema Betreuung nicht trivial, denn es geht um qualifizierte Betreuung. Diese An-

sprüche werden weiter wachsen und dann muss man sehen, welche Lösungen man findet. Die TU Dresden zum Beispiel hat eine solche Kinderbetreuung geschaffen, auch eine Babybetreuung. Die Kinder sind also schon früh präsent. Ich will damit nur sagen: Ja, das sind Lücken, die sich immer mehr auftun und die wir weiter schließen müssen. Inwieweit sind aber der Staat oder das Ministerium dafür verantwortlich? Wir sind für die Hochschulen, für die Wissenschaft zuständig. Sind wir jetzt auch für die Kinderbetreuung zuständig? Ist das nicht eine kommunale Aufgabe? Muss das gemeinsam mit den Kommunen gelöst werden? Aber das Thema ist mir klar, und ich hatte es vorhin auch gesagt: Nicht nur die Kinderbetreuung ist ein Thema, sondern auch die Pflege von Angehörigen. Wir benötigen individuelle Regelungen.

Wenn ich das an dieser Stelle sagen darf: Wichtig ist, dass es eine aufgeschlossene Hochschulleitung gibt, die diese Probleme erkennt und aufgreift. Denn es ist nicht nur eine Frage, ob wir als Ministerium eine globale Lösung schaffen und finanzielle Mittel zur Verfügung stellen, damit sie eine Kinderbetreuung einrichten können, sondern es ist für mich erst einmal die Frage, ob die Hochschulleitung das Thema auf dem Schirm hat und sagt: »Wir haben hier ein Problem zu lösen. Wen brauchen wir dazu?« Da kann man auch sicher einen Weg finden. Aber der erste Schritt ist immer, solche Themen überhaupt als ein Problem zu identifizieren. Sie haben vielleicht beim Hochgehen gesehen, dass hier im Haus vier Zertifikate Beruf und Familie hängen, das SMWK wurde seit zehn Jahren immer wieder zertifiziert. Auch hier im Haus ist das also Thema.

Vielleicht sind einige Unternehmen schon weiter. Vorhin gab es die Aussage, dass wir die Poten-

ziale von Frauen in der Wissenschaft stärker in den Mittelpunkt rücken sollten. Bei den Unternehmen ist das ganz einfach. Gewinn kann ich nur machen, wenn ich ausreichend qualifizierte Fachkräfte habe, und wenn ich nicht mehr die Männer habe, dann muss ich die Frauen holen. Das haben die Unternehmen das erste Mal vor mehr als zehn Jahren massiv thematisiert. Da gab es einen Durchbruch, dass Kindertagesstätten in ganz Deutschland zu Bildungseinrichtungen geworden sind, weil die Verbände gesagt haben, dass sie die gut qualifizierten Frauen brauchen. Es gibt mehr Frauen, die Abitur machen, und die Unternehmen wollen sie haben. Deswegen startete man Aktionen, damit die Kindertagesstätten-Betreuung funktioniert. Als Unternehmen spürten, dass das nicht nur ein quantitatives Problem ist, sondern ein qualitatives – eine Akademikerin gibt ihr Kind nicht in irgendeine Kindertagesstätte, sondern in eine gute Kindertagesstätte mit Bildungsanspruch – kam der Ruf nach dem Bildungsauftrag. So ist das entstanden. Das ist ein ganz triviales, originäres Interesse. Manchmal habe ich den Eindruck, dieses Interesse ist bei der Wissenschaft noch nicht so sehr vorhanden. Das Potenzial von

hoch Qualifizierten ist für die Wissenschaft von Bedeutung, auch für eine gute Lehre, und deshalb ist es wichtig, Frauen zu fördern. Wenn man diese Sicht in den Hochschulleitungen, Rektoraten, auch in den Ministerien und im Landtag erreicht hat, dann ist der Weg frei. Dann sind all diese einzelnen Probleme, die wir heute angesprochen haben, lösbar. Aber dieser Weg muss erst einmal freigemacht werden.

Alexandra Gerlach

Moderatorin

Wir haben die Zeit vollkommen ausgeschöpft. Ich darf mich bei Ihnen auf dem Podium bedanken. Ich darf mich bei Ihnen, Frau Dr. Stange, und bei Ihnen allen für die Aufmerksamkeit bedanken. Ich wünsche Ihnen, dass Sie jetzt mit neuen Gedanken nach Hause gehen und diese weiterspinnen, denn nur so wird sich etwas bewegen. Wenn die Gedanken, die heute hier zusammengefloßen sind, weiterarbeiten und im nächsten Gespräch mit den Kollegen oder Vorgesetzten weiter fortgetragen werden, kann sich etwas bewegen.



Teilnehmerinnen der Fachtagung am 12. November 2018 im Wissenschaftsministerium



Eine mehrfach geäußerte, aber sehr verfängliche Erkenntnis der Fachtagung lautet: »Das Thema läuft uns wirklich nicht davon.« Diejenigen, die dies äußerten, meinten aber nicht, dass es keinen Termindruck gebe. Im Gegenteil, es klang Ironie mit. Denn alle waren sich einig: Es wird seit Jahrzehnten daran gearbeitet, Frauen im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen zu einer gleichberechtigten Stellung in der Wissenschaft zu verhelfen. Der Weg ist richtig, aber es geht zu langsam voran. Das Gute ist: Es geht voran. Alle begrüßen die Geschlechtergerechtigkeit. Allein das Wohlwollen bewirkt noch nichts. Der Kulturwandel hin zu einer Situation, in der sich weder Frau noch Mann aus strukturellen Gründen ungerecht behandelt fühlt, ist noch lange nicht vollzogen. Denn es geht nicht darum, den Anteil von Frauen in der Wissenschaft um ein paar Prozentpünktchen nach oben zu schrauben. Es geht um mehr. Es geht um vollwertige Gleichstellung und damit um Gerechtigkeit. So modern, wie sich Hochschulen und Forschungseinrichtungen gern geben und wie sie bei vielen Themen als Modernisierungsantreiber unserer Gesellschaft auch sind – bei der Geschlechtergerechtigkeit sind sie es nicht. Und sie werden es auch nicht, weil alle dies begrüßen. Sie werden es nur mit Druck oder Steuerung. Ohne den gezielten Einsatz der richtigen Mittel wird man noch in weiteren Jahrzehnten sagen: »Das Thema läuft uns nicht davon.«

Frauen kommt in der modernen Gesellschaft des 21. Jahrhunderts eine völlig gleichberechtigte Rolle zu – also auch in der Wissenschaft. Dieser Gerechtigkeitsaspekt setzt sich faktisch sowohl in der Gesellschaft als auch in der Wissenschaft aber nach wie vor schwer durch. Männer dominieren die Strukturen und Positionen. Ihnen fällt es leichter, sich durchzusetzen. Mittlerweile gelingt dies auch immer öfter Frauen. Aber nicht

mit der gleichen Selbstverständlichkeit wie Männern. Oft kommen bestimmte persönliche und nichtpersönliche Aspekte zusammen, damit sich eine Frau durchsetzt.

Es geht aber nicht nur um Gerechtigkeit. Es geht auch um die besondere weibliche Sicht, eine besondere Herangehensweise von Frauen an Themen und Aufgaben. Ist der Anteil der Frauen geringer, kommt auch dies zu kurz. Dann fehlt ein Qualitätsaspekt.

In der Politik ist die Notwendigkeit der Geschlechtergleichstellung erkannt worden. Mit Gesetzen wurde manches erzwungen. Auch in den Leitungsaufgaben der Hochschulen ist das Thema verankert. Es gibt Gleichstellungsbeauftragte an den Hochschulen und Wissenschaftsinstituten. In Sachsen führt eine Koordinierungsstelle deren Arbeit zusammen und leitet sie an. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft fordert in ihren Förderprogrammen die Einhaltung von Gleichstellungsstandards. Auch bei der Bewerbung um die Förderung der Forschungscluster im Rahmen der Exzellenzstrategie und beim Nachwuchswissenschaftlerprogramm waren diese Standards ein mitentscheidender Faktor. Das ist gut und richtig so. Denn es geht darum, das Potenzial an weiblichen Forschern für die deutsche Forschungslandschaft zu nutzen und bestmöglich zu aktivieren. Dafür benötigen Frauen viel mehr als Männer Vorbilder. Gelingt es, Forscherinnen in die Antragstellung zu bringen, haben sie gleiche, teils sogar bessere Erfolgschancen als ihre männlichen Kollegen. Und es hat eine große Beispielwirkung auf andere Forscherinnen. Ähnlich verhält es sich mit der Aufnahme von Frauen in die Gremien der Wissenschaft. Hier verbinden sich die Aspekte des Förderns und des Forderns.« »Trau dich, auch wenn die Schuhstapfen zu groß scheinen!« –

Was für Männer selbstverständlich scheint, muss auch für Frauen gelten.

In der Wissenschaft – das zeigten einige Redebeiträge der Tagung – fungiert Weiblichkeit noch als ein Herabstufungsmerkmal, als geringwertig. Einer wissenschaftlichen Leistung wird mitunter eine geringere Wertigkeit zugeschrieben, wenn sie von einer Frau erbracht wurde. Dies ist gewissermaßen ein jahrhundertealtes Vorurteil, welches zu strukturellen Nachteilen führt. Das ist darin begründet, dass an Hochschulen und Forschungseinrichtungen noch immer die Vorstellung existiert, jede und jeder müsse mit einer unbedingten Hingabe zur – und nur zur – Wissenschaft agieren. Ein Anspruch, mit dem eine allgegenwärtige Verfügbarkeitserwartung verbunden ist. Und dies unter zum Teil ungünstigen und unsicheren Rahmenbedingungen. Diese Anspruchshaltung und Erwartung müssen dringend aufgebrochen werden, denn sie entspricht einer veralteten männlichen Normalbiografie mit einer weitgehenden Freistellung von familiären Verpflichtungen. Die Ausgrenzung von Frauen beginnt also nicht erst dann, wenn Frauen tatsächlich Kinder bekommen, sondern schon vorher – auf der Basis einer Fiktion. Doch auch Männer haben Familie und Kinder und wollen wissenschaftliche Karriere und Familie miteinander vereinbaren. Gleichstellung ist damit nicht mehr nur ein Frauenthema.

Die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und die gleichstellungspolitischen Anforderungen in der Forschungsförderung steuern dem entgegen. Das Professorinnen-Programm und die Exzellenzinitiative, die mit den internationalen Gutachten die Geschlechtergleichstellung an den deutschen Hochschulen stark fokussierten, haben Impulse gesetzt. Das hat zu einer konzeptionellen Weiterent-

wicklung der Gleichstellungspolitik an den Hochschulen geführt. Gleichstellungskonzepte sind nicht mehr eine Aneinanderreihung von gut gemeinten Einzelmaßnahmen. Frauen – oder auch Männer – dürfen nicht in eine Bittsteller Rolle kommen, sondern Gleichstellung muss Teil professionellen Handelns von Hochschulen, Forschungseinrichtungen und ihren Führungsgremien sein. Das führt zu einer Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit – wenn auch noch sehr unterschiedlich nach Hochschultypen.

In der Praxis führt dies zu gleichstellungsfördernden Rahmenbedingungen. Das sind zuallererst unbefristete bzw. planbare Beschäftigungsverhältnisse. Zudem braucht die Wissenschaft neben der Professur eine weitere Kategorie der Festanstellung, die auch Forschung und Lehre ermöglicht. Ein Mittel der Gendergerechtigkeit sind familienfreundliche Zeiten bei Vorlesungen und Seminaren. Dazu gehören Teilzeitstudium, aber auch die Berücksichtigung von Elternzeiten während der Qualifikationsphase. Immer mehr Hochschulen organisieren mit den Studentenwerken gemeinsam Kinderbetreuungsmöglichkeiten – rund um die Uhr und bereits vor dem 1. Lebensjahr. Die Studentenwerke sind durch bessere Mittelausstattung für Investitionen dafür gut gewappnet.

Wichtig erscheint die in der Tagung erhobene Forderung, das Thema noch stärker in der Landesrektorenkonferenz zu platzieren, wo gemeinsam Themen gesetzt werden, die die Hochschulen dann je nach ihrem Profil umsetzen. So könnte die Fortsetzung bereits erfolgreicher Maßnahmen aus dem Professorinnen-Programm weiter gefördert werden, und für kleinere Hochschulen, die bisher nicht am Professorinnen-Programm teilgenommen haben, müsste

ein Äquivalent geschaffen werden, damit sie nicht benachteiligt sind. Die Rolle und die Aufgaben der Koordinationsstelle für Gleichstellung und deren Verhältnis zur Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten muss überprüft werden. Mit einer Dokumentation der Informationen und einem transparenten Zugang werden die in aller Regel gut ausgestatteten Gleichstellungsbüros an Universitäten und kleinen Hochschulen noch stärker miteinander vernetzt. Diese Dokumentation sollte mehr umfassen als die zentrale Sammlung von Gleichstellungskonzepten und -programmen. Dafür wurde angeregt, die Koordinierungsstelle zu stärken. Wichtig wird auch, dass die Gleichstellungsbeauftragten diese Arbeit weniger nebenbei, neben Verpflichtungen für Lehre und Forschung, absolvieren und bei den Beratungen auf Hochschulebene einbezogen und an der Entscheidungsfindung betei-

ligt werden. Das Hochschulgesetz muss bzgl. der Stellung der Gleichstellungsbeauftragten und deren Rahmenbedingungen mehr Klarheit schaffen. Über allen Bemühungen steht die Maxime, dass es nicht darum gehen darf, dass sich Frauen an das Wissenschaftssystem anpassen. Die Strukturen der Hochschulen und Forschungsinstitute müssen flexibler auf die Lebenswirklichkeit von Frauen und Familien reagieren und diversen Ansprüchen Rechnung tragen. Gleichstellung bedeutet gleichwertige Chancen für Frauen und Männer zur Entfaltung im Wissenschafts- und Hochschulbetrieb. Zusammengebracht werden müssen die Notwendigkeiten der Wissenschaft mit den Lebensbedürfnissen der in Hochschule und Forschung tätigen Menschen. Sie müssen so sein, dass alle gleichberechtigt ihre Entwicklungschancen, ihre Arbeits- und Laufbahnmöglichkeiten finden.



Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Fachtagung

Rolle und Chancen von Frauen in Wissenschaft und Forschung



Name	Funktion	Institution
Frieder Bamberg	Referent	Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst
Dr. Annerose Beck	Referatsleiterin Bund-Länder-Forschungseinrichtungen	Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst
Dr.-Ing. Denise Beitschmidt	Geschäftsfeldleiterin	Fraunhofer-Institut für Werkstoff- und Strahltechnik IWS
Dr. Anke Burkhardt		Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
Prof. Dr. Hui-fang Chiao	Amtierende Rektorin	Westfälische Hochschule Zwickau
Nora Colden	Projektmitarbeiterin MEFALE, Mentoring und AG Geschlechterforschung in der Medizin	Universitätsklinikum Leipzig
Dr. Ines Dani	Hauptabteilungsleiterin	Fraunhofer-Institut für Werkzeugmaschinen und Umformtechnik IWU
Jutta Eckert	Gleichstellungsbeauftragte	TU Dresden
Aline Fiedler	Mitglied des Sächsischen Landtages	CDU-Fraktion
Rika Fleck	Gleichstellungsbeauftragte	Hochschule Mittweida
Prof. Dr. Sibylle Gemming	Abteilungsleiterin	Helmholtz-Zentrum Dresden-Rossendorf
Alexandra Gerlach	Moderatorin	
Dr. phil. Cornelia Hähne	Leiterin Stabsstelle Diversity Management	TU Dresden
Susann Hannemann	Promovierendenvertretung	Universität Leipzig
Florian Harrlandt	Wissenschaftlicher Mitarbeiter	Institut für Hochschulforschung an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

Name	Funktion	Institution
Prof. Dr. Anne Haubold	Professur für Personalmanagement	Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden
Claudia Hering	Referentin	Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst
Sylvia Herold	Referentin der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten	TU Chemnitz
Diana Hillebrand	Koordinatorin für Gender und Diversität	Koordinierungsstelle zur Förderung der Chancengleichheit an sächsischen Universitäten und Hochschulen
Urte Hintelmann	Referentin für Studienangelegenheiten, Inklusionsbeauftragte	Hochschule für Bildende Künste Dresden
Marius Hirschfeld	Sprecher	Konferenz Sächsischer Studierendenschaften
Paul Hösler	Sprecher	Konferenz Sächsischer Studierendenschaften
Prof. Dr. Yvonne Joseph	Direktorin des Instituts für Elektronik- und Sensormaterialien	TU Bergakademie Freiberg
Prof. Dr. Beate Jung	Gleichstellungsbeauftragte	Hochschule für Technik und Wirtschaft Dresden
Caroline Karapanos	Sachbearbeiterin	Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst
Prof. Dr. Elisabeth Knust	Direktorin und Forschungsgruppenleiterin	Max-Planck-Institut für molekulare Zellbiologie und Genetik, Vize-Präsidentin der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)
Prof. Dr. Mechthild Krause	Direktorin	Klinik und Poliklinik für Strahlentherapie und Radioonkologie des Universitätsklinikums Carl Gustav Carus Dresden, Institut für Radioonkologie – OncoRay des Helmholtz-Zentrums Dresden-Rossendorf

Name	Funktion	Institution
Dr. Walter Kühme	Referatsleiter Universitäten und Kunsthochschulen	Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst
Simone Kühne	Dezernentin	TU Bergakademie Freiberg
Katharina Kullmann		Fachhochschule Erfurt
Cathrin Liebner	Referentin	Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst
Romy Liske	Geschäftsfeldleiterin	Fraunhofer-Institut für Photonische Mikrosysteme IPMS
Thomas Locher	Rektor	Hochschule für Grafik und Buchkunst Leipzig
Dr. Andrea Löther	Stellvertretende Teamleiterin	GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS
Prof. Dr. Doris Mathilde Lucke	Institut für Politische Wissenschaft und Soziologie	Rheinische Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn
Nadja Lumme	Wissenschaftliche Mitarbeiterin	TU Bergakademie Freiberg
Melanie Mack	Promovierendenrat	Universität Leipzig
Eileen Mägel	Komm. Kanzlerin	Hochschule für Musik Carl Maria von Weber Dresden
Dr. Claudia Maicher	Mitglied des Sächsischen Landtages	Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Prof. Dr. Cornelia Manger-Nestler	Gleichstellungsbeauftragte	Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig
Dr. Sylke Meyer	Gruppenleiterin	Fraunhofer-Center für Silizium-Photovoltaik CSP
Michael Moschke	Parlamentarischer Berater für Wissenschaft und Hochschule	Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN
Andrea Müller	Stellv. Gleichstellungsbeauftragte	Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig

Name	Funktion	Institution
Adelheid Noack	Mitarbeiterin	Fraktion DIE LINKE. im Sächsischen Landtag
Katrin Noack	Referentin	Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst
Dr. Sonja Ochsenfeld-Repp	Gruppenleiterin Chancengleichheit, Wissenschaftliche Integrität und Verfahrensgestaltung	Deutsche Forschungsgemeinschaft
Iris Raether-Lordieck	Mitglied des Sächsischen Landtages	SPD-Fraktion
Laura J. Reichmann	Leiterin des Referates Forschung der Medizinischen Fakultät Dresden	TU Dresden
Dr. Anne Kerstin Reimers	Juniorprofessorin	TU Chemnitz
Dr.-Ing. Jana Reinhold	Gleichstellungsbeauftragte	Hochschule Zittau/Görlitz
Elisabeth Sasso-Fruth	Gleichstellungsbeauftragte	Hochschule für Musik und Theater Leipzig
Prof. Dr. med. Beate A. Schücking	Rektorin	Universität Leipzig
Prof. Dr. Sibylle Seyffert		Hochschule für Technik, Wirtschaft und Kultur Leipzig
Dr. Eva-Maria Stange	Sächsische Staatsministerin für Wissenschaft und Kunst	
Dipl.-Ing. Anett Stöcker	Gleichstellungsbeauftragte	TU Bergakademie Freiberg
Georg Teichert	Zentraler Gleichstellungsbeauftragter	Universität Leipzig
Anja Wiede	Referat Gleichstellung von Frau und Mann	TU Dresden
Dr. Katrin Wisniewski	Projektleitung »SpraStu - Sprache und Studienerfolg bei Bildungsaus- länder/-innen«	Universität Leipzig

Herausgeber:

Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst
Wigardstraße 17 | 01097 Dresden
www.smwk.sachsen.de

Redaktion:

Pressestelle Sächsisches Staatsministerium für Wissenschaft und Kunst

Redaktionsschluss:

8. Februar 2019

Gestaltung und Satz:

Ö GRAFIK agentur für marketing und design

Fotos:

Titel: HZDR/André Künzelmann; Wissenschaftlerin im Helmholtz-Zentrum Dresden-Rossendorf mit einer PET-Kamera, die radioaktive Umwandlungen im Inneren von Gesteinen studiert. Mithilfe aufwendiger Rechenprogramme entstehen so aussagekräftige, bewegte Bilder von Transportvorgängen. Diese Erkenntnisse bringen die Forscherinnen und Forscher bei der Suche eines geeigneten Endlagers für radioaktive Abfälle ein. | Veranstaltungsdokumentation: Martin Förster

Druck:

Druckerei Thieme Meißen GmbH

Auflage:

2 000

Bezug:

Diese Druckschrift kann kostenfrei bezogen werden bei:
Zentraler Broschürenversand der Sächsischen Staatsregierung
Hammerweg 30, 01127 Dresden
Telefon: +49 351 2103671 oder +49 351 2103672
Telefax: +49 351 2103681
E-Mail: publikationen@sachsen.de

Verteilerhinweis:

Diese Informationsschrift wird von der Sächsischen Staatsregierung im Rahmen ihrer verfassungsgemäßen Verpflichtung zur Information der Öffentlichkeit herausgegeben. Sie darf weder von Parteien noch von deren Kandidaten oder Helfern zum Zwecke der Wahlwerbung verwendet werden. Dies gilt für alle Wahlen. Missbräuchlich ist insbesondere die Verteilung auf Wahlveranstaltungen, an Informationsständen der Parteien sowie das Einlegen, Aufdrucken oder Aufkleben parteipolitischer Informationen oder Werbemittel. Untersagt ist auch die Weitergabe an Dritte zur Verwendung bei der Wahlwerbung. Auch ohne zeitlichen Bezug zu einer bevorstehenden Wahl darf die vorliegende Druckschrift nicht so verwendet werden, dass sie als Parteinahme des Herausgebers zugunsten einzelner politischer Gruppen verstanden werden könnte. Diese Beschränkungen gelten unabhängig vom Vertriebsweg, also unabhängig davon, auf welchem Wege und in welcher Anzahl diese Informationsschrift dem Empfänger zugegangen ist. Erlaubt ist es Parteien, diese Informationsschrift zur Unterrichtung ihrer Mitglieder zu verwenden.

Copyright:

Diese Veröffentlichung ist urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, auch die des Nachdruckes von Auszügen und der fotomechanischen Wiedergabe, sind dem Herausgeber vorbehalten.

Diese Broschüre wurde ermöglicht auf der Grundlage des von den Abgeordneten des Sächsischen Landtages beschlossenen Haushaltes.

